LES DROITS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

HRPAO Human Resources Professionals Association of Ontario

Ontario Human Rights Commission | Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

104-04650/

LES DROITS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

Publié par la HRPAO (association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario)

En partenariat avec la Commission ontarienne des droits de la personne

Province de l'Ontario, Toronto, Canada

© 2004, Gouvernement de l'Ontario

ISBN 0-7794-5830-3

Disponible dans les versions suivantes :
sur disquette informatique compatible IBM, bande sonore, texte en gros caractères

Aussi disponible sur Internet : http://www.ohrc.on.ca

Available in English

HRPAO Human Resources Professionals Association of Ontario | Ontario Human Rights Commission | Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction 1

II. Les lois applicables sur les lieux de travail 3

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario 3

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* 4

La *Loi sur les normes d'emploi* 4

Le droit du travail 4

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* 5

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* 5

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* 5

Le *code du bâtiment* 6

Le droit relatif au respect de la vie privée 6

La *Charte canadienne des droits et libertés* 7

Le droit international en matière de droits de la personne 7

III. Les principes et concepts 9

1. La règle de base énoncée à l'article 5 9

2. Que faut-il entendre par « discrimination » et « harcèlement »? 10

Discrimination 10

Harcèlement 12

3. Les motifs de discrimination illicites et la portée des protections du *Code* 17

a) L'âge 17

b) L'ascendance et l'origine ethnique 18

c) La citoyenneté 18

d) La croyance 19

e) Le handicap 20

f) L'état familial 21

g) L'état matrimonial 22

h) Le lieu d'origine 22

i) La grossesse 22

j) La race et la couleur 24

k) L'existence d'un casier judiciaire 24

l) Le sexe 24

m) L'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe 26

n) La discrimination fondée sur des motifs multiples 27

Nota : La forme masculine utilisée dans ce texte désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

4. Les responsabilités vis-à-vis de la Loi 28
a) Les employeurs 28
b) Les membres de la direction 29
c) Les employés 29
d) Les personnes de l'extérieur 30
e) Les syndicats 30
f) Les agences de placement 30
g) Les franchiseurs 31

5. Quelles sont les personnes protégées sur le lieu de travail? 32
a) Les employés 32
b) Les employés temporaires ou occasionnels 32
c) Les employés contractuels 32
d) Les bénévoles et autres 33
e) Les accompagnateurs et les auxiliaires médicaux 33

6. L'accessibilité des lieux de travail pour les personnes ayant un handicap 34
a) Le design inclusif 34
b) L'évaluation de l'accessibilité 35

IV. Les modalités d'emploi 37

1. La création d'un poste 37
a) Le design inclusif 37
b) Les exigences professionnelles justifiées 37
c) Les exigences physiques d'un emploi 39
d) Les exigences essentielles 39
e) Les exigences particulières 40
f) Les programmes spéciaux 41

2. L'embauchage 44
a) Les annonces d'emploi 44
b) Les agences de placement/ Les cabinets de recherche d'emploi 45
c) Les formules de demande d'emploi 45
d) Les entrevues 48
e) L'offre d'emploi conditionnelle 53
f) Les examens médicaux 53
g) Les tests psychométriques et psychologiques 54
h) Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool avant l'embauche 55

3. Les droits de la personne en cours d'emploi 57
a) La confidentialité des renseignements 57
b) La prise en compte des besoins du personnel en poste 58
c) Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool 69
d) Le harcèlement et la sécurité des personnes harcelées 71
e) Les avantages sociaux et les droits de la personne 72
f) Les possibilités d'avancement, de promotion et de perfectionnement 74
g) Les situations spéciales 76

V. Les plaintes pour atteinte aux droits de la personne 80

1. Les procédures internes de règlement des plaintes 80
a) La politique générale 81
b) Les procédures de règlement des plaintes 82
c) La protection contre les représailles 84
d) Le règlement des plaintes 84
e) Les programmes d'éducation 84
f) Les conventions collectives 85

2. Les plaintes devant la Commission ontarienne des droits de la personne 87
a) Un aperçu du processus 87
b) Les réparations 88

VI. Conclusion 90

VII. Les publications de la Commission 92

Politiques et directives 92

Documents en langage clair 92

Autres publications 93

VIII. Les ressources 95

1. Organismes communautaires et organisations professionnelles 95

2. Ministères et organismes gouvernementaux 97

3. Adaptation des lieux de travail : Ressources sur Internet 99

4. Documentation sur papier 100

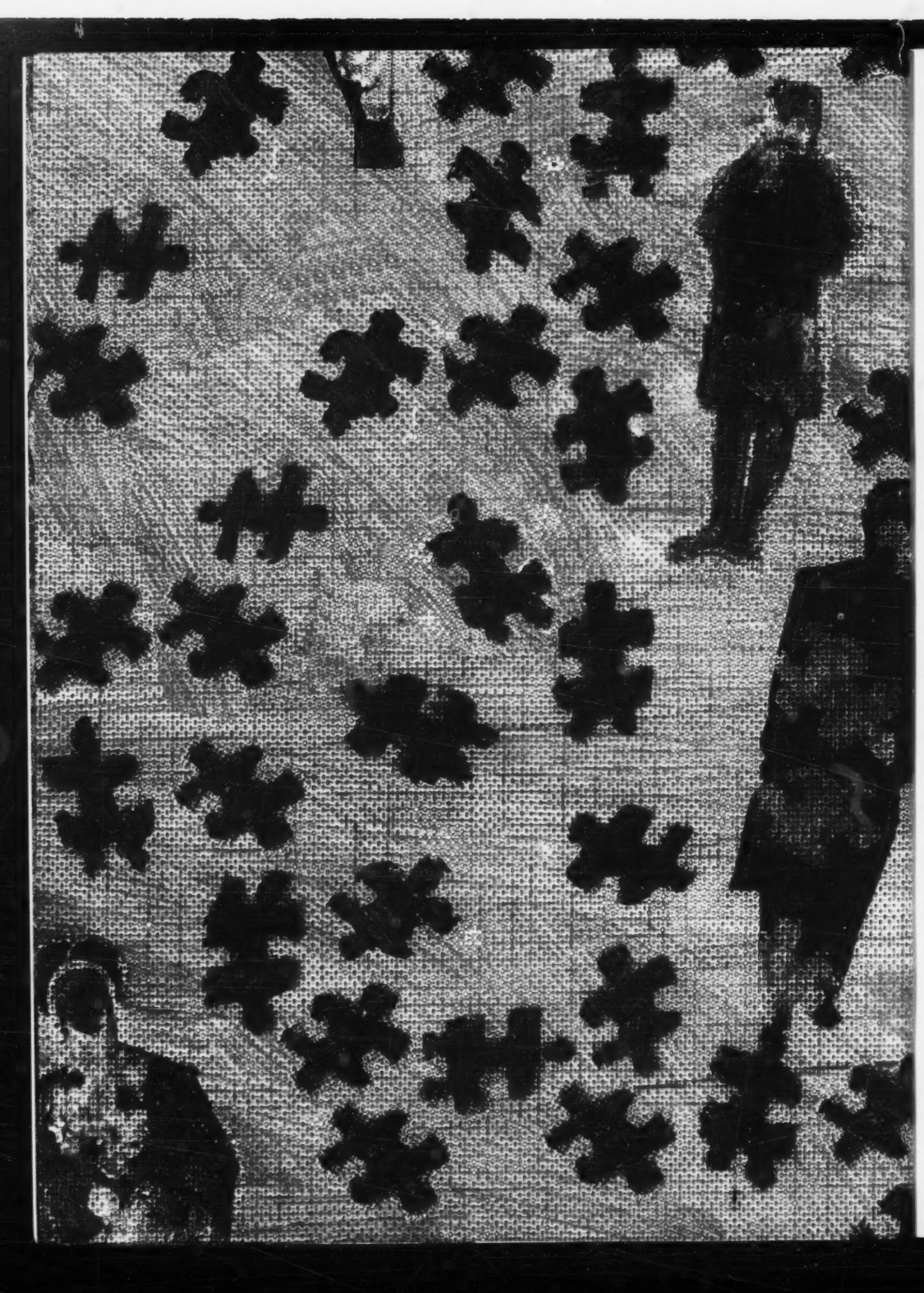
5. Où se procurer les publications du gouvernement 101

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario 103

ANNEXE « A » – MODÈLE DE FORMULE DE DEMANDE D'EMPLOI 121

NOTES FINALES 124

INDEX 130



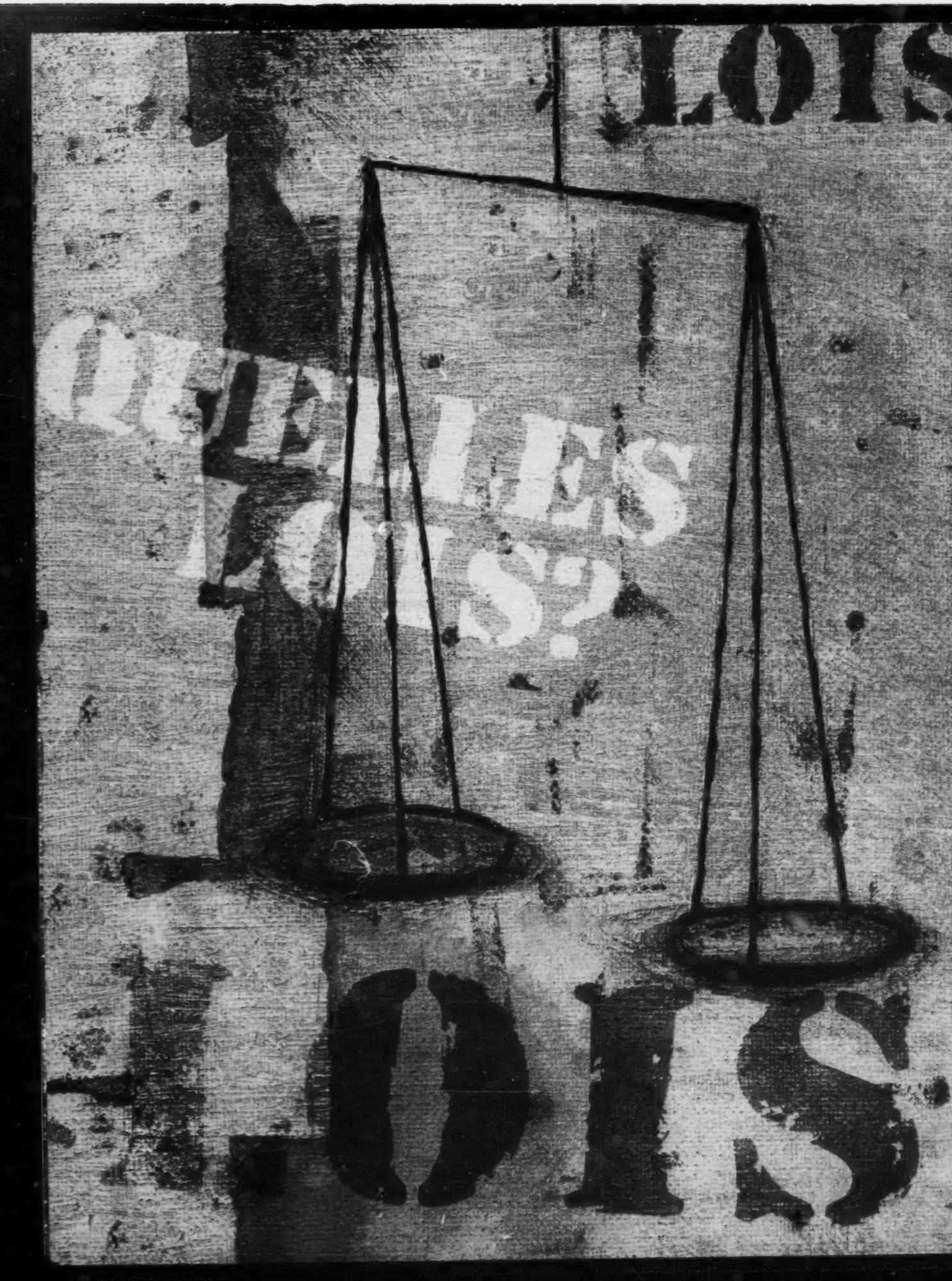
INTRODUCTION

Voici la deuxième édition de l'ouvrage *Les droits de la personne au travail*. Depuis le lancement de la première édition, en 2000, on reconnaît qu'il s'agit là d'un outil essentiel en milieu de travail. Le document aide les employeurs et les partenaires du lieu de travail à mieux comprendre et respecter les droits de la personne et à instaurer un milieu qui appuie les valeurs mises de l'avant par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) : respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à son avancement.

Cette publication est le fruit d'un partenariat entre la Commission ontarienne des droits de la personne (la Commission) et la Human Resources Professionals Association of Ontario (la HRPAO). L'Association, à but non lucratif, se voue aux idées, questions et innovations qui dynamisent une gestion de pointe en ressources humaines. Forte de plus de 13 000 membres à l'échelon de la province, la HRPAO représente la source de savoir et la voix de l'expérience privilégiées par les organisations et les praticiens soucieux de forger des pratiques exemplaires et d'optimiser le rendement du personnel dans le monde du travail ontarien.

Dans *Les droits de la personne au travail*, on préconise des principes et pratiques exemplaires, propres à établir une ambiance de respect mutuel, où toute personne puisse jouir d'une égale dignité et des mêmes droits. En matière de droits de la personne, la conformité à la loi est encore la solution la plus rentable. Grâce à la collaboration de la HRPAO avec la Commission, nous avons pu élaborer un guide qui offre orientation et conseils concrets sur la meilleure conduite à adopter face à tous les types de situations où sont en cause les droits de la personne au travail. Cet ouvrage devrait s'avérer particulièrement utile pour les responsables de l'application du *Code des droits de la personne* dans le domaine de l'emploi : employeurs, gestionnaires et professionnels en ressources humaines aussi bien qu'associations patronales et syndicales.

Les droits de la personne au travail n'est pas un énoncé de politique et sa consultation ne peut aucunement se substituer à celle du *Code*, dont le texte intégral (repris à la fin du présent document) reste le seul à faire autorité. Le présent document ne peut en aucun cas remplacer les conseils d'une avocate ou d'un avocat. Si vous vous trouvez aux prises avec un problème de droits de la personne, demandez de l'aide à une personne compétente. Si vous avez des questions au sujet du *Code* ou des politiques de la Commission, téléphonez à la Commission ontarienne des droits de la personne, au 1 800 387-9080, ou, à Toronto, au 416 326-9511 (ATS pour Toronto : 416 314-6526; ATS ailleurs en Ontario : 1 800 308-5561). Le site Web de la Commission (http://www.ohrc.on.ca) donne accès à d'autres renseignements sur le *Code*, aux politiques de la Commission et au résumé des décisions rendues à l'égard de certaines plaintes. Il permet aussi de communiquer avec le personnel de la Commission par courrier électronique.


LOIS
QUELLES
LOIS?
LOIS

LES LOIS APPLICABLES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Parallèlement au *Code*, plusieurs lois régissent les lieux de travail, et leurs dispositions se recoupent ou se complètent. Connaître ces lois et savoir quand et comment elles s'appliquent aidera les employeurs à concilier leurs obligations en matière de droit du travail et de droits de la personne.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario

Le *Code* assure à toutes et à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Il fait partie des premières lois du genre adoptées au Canada. Avant son entrée en vigueur en 1962, diverses lois interdisaient différents types de discrimination. Le *Code* réunit ces interdictions et en crée de nouvelles.

Le *Code* comporte une introduction ou « préambule », suivie de cinq parties. La partie I présente les droits et les responsabilités de base de toute personne. La partie II explique comment interpréter et appliquer les dispositions du *Code*. La partie III expose le rôle et la structure de la Commission et la partie IV commente la mise à exécution du *Code*. Enfin, la partie V traite de questions générales, notamment de la suprématie du *Code*.

Le préambule[1] du *Code* s'inspire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* proclamée en 1948 par les Nations Unies, véritable affirmation des droits fondamentaux de toute personne qu'une grande partie des pays se sont engagés à respecter. Cette déclaration forme la base de plusieurs lois qui protègent les droits de la personne au Canada et ailleurs. Le préambule du *Code*, qui donne le ton des dispositions qui suivent, en rappelle le principal objectif : « créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province ». Selon les jugements rendus par les divers tribunaux, le *Code* est d'une importance telle qu'il convient de donner à ses dispositions l'interprétation la plus large possible.

C'est le Code *qui prévaut en cas d'incompatibilité avec une autre loi en vigueur en Ontario, à moins que la loi en question ne précise expressément qu'elle s'applique malgré le* Code.[2]

Le *Code* s'applique à cinq domaines, à savoir :

- l'emploi
- les services, les biens et les installations
- le logement
- les contrats
- l'appartenance à une association professionnelle ou un syndicat

Les droits de la personne au travail traite principalement du domaine de l'emploi, mais aborde également certaines questions touchant la prestation de services, de biens et d'installations, la conclusion de contrats et l'appartenance à une association professionnelle.

Dans le domaine de l'emploi, les motifs de discrimination interdits par le Code sont les suivants :

- *la race*
- *l'ascendance*
- *le lieu d'origine*
- *la couleur*
- *l'origine ethnique*
- *la citoyenneté*
- *la croyance (la religion)*
- *le sexe (y compris la grossesse)*
- *l'orientation sexuelle*
- *l'existence réelle d'un handicap*
- *l'existence présumée d'un handicap*
- *l'âge*
- *l'état matrimonial*
- *le partenariat avec une personne de même sexe*
- *l'état familial*
- *l'existence d'un casier judiciaire*

Les protections assurées par le *Code* ne valent qu'en Ontario. Les lieux de travail qui font partie intégrante d'une entreprise fédérale ou dont l'exploitation est réglementée par une loi fédérale sont soumis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[2].

La *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Les lieux de travail soumis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont les suivants :

- les ministères et organismes fédéraux,
- les sociétés d'État,
- les bureaux de poste,
- les banques à charte,
- les compagnies aériennes,
- les stations de radio et de télévision,
- les compagnies de téléphone et de télécommunications interprovinciales,
- les services interprovinciaux de transport par autobus et chemin de fer,
- les entreprises soumises au *Code canadien du travail*,
- toute autre industrie réglementée par une loi fédérale, notamment certaines sociétés d'exploitation minière.

La Commission ontarienne des droits de la personne n'a aucune compétence quant au respect des droits de la personne dans les entreprises fédérales ou dans les lieux de travail régis par l'autorité fédérale, lesquels sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et non au *Code* ontarien. Ces deux lois s'excluent l'une l'autre. En effet, il n'y a aucun rapport entre la loi constitutive d'une personne morale et la réglementation, provinciale ou fédérale, à laquelle elle est assujettie.

La *Loi sur les normes d'emploi*

La *Loi sur les normes d'emploi*[4] est une loi ontarienne qui garantit certains droits aux travailleuses et travailleurs de l'Ontario. Ces droits touchent entre autres le salaire minimum, les heures de travail, la rémunération du temps supplémentaire, le congé de maternité et le congé parental, de même que les jours fériés, les congés payés et l'indemnité de licenciement et de cessation d'emploi.

La *Loi sur les normes d'emploi* et le *Code* peuvent s'appliquer simultanément : ces deux lois ne s'excluent pas l'une l'autre. Si elle estime préférable qu'une plainte dont elle est saisie soit réglée en application de la *Loi sur les normes d'emploi*, la Commission peut, en vertu de l'alinéa 34 (1) a) du *Code*[5], décider de ne pas y donner suite. Par contre, même si une personne a déjà déposé une plainte aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, la Commission peut introduire une instance parallèle, si elle estime que l'objet de la plainte soulève des questions de droits de la personne que seul le *Code* peut permettre de régler. De tels cas peuvent donner lieu à des instances en vertu des deux lois.

Le droit du travail

La *Loi sur les relations de travail*[6] s'applique aux lieux de travail syndiqués. Elle a pour objet de garantir le droit d'adhésion à un syndicat, de faciliter la négociation collective, d'encourager la communication entre les employeurs et les employés dans le lieu de travail et de promouvoir le règlement rapide des différends éventuels.

Les arbitres désignés aux termes de cette *Loi* ont le pouvoir d'interpréter et d'appliquer le *Code* en vue de régler les différends, en dépit de tout conflit pouvant survenir entre les dispositions du *Code* et celles de la convention collective. En substance, les droits et obligations du *Code des droits de la personne* sont incorporés à toutes les conventions collectives relevant de la compétence d'un arbitre[7].

La *Loi sur les relations de travail* et le *Code* peuvent s'appliquer simultanément : ces deux lois ne s'excluent pas l'une l'autre. La Commission reconnaît qu'il est dans l'intérêt public d'assurer des relations de travail stables et harmonieuses par l'application des conventions collectives. La Commission tient compte du fait que le *Code* n'est pas un outil conçu pour contourner le processus de négociation collective, son objet n'étant pas d'offrir un recours en « appel » de décisions rendues en vertu d'autres lois.

La Commission peut donc décider, en vertu de l'alinéa 34 (1) a) du *Code*[8], de ne pas donner suite à une plainte si elle estime qu'un tribunal des relations de travail a déjà dûment tenu compte des aspects du différend liés aux droits de la personne. En cas de différend sur un lieu de travail, la formulation d'un grief est souvent plus appropriée que le dépôt d'une plainte devant la Commission. En effet, les arbitres sont généralement en mesure de rendre une décision plus rapidement que la Commission ne pourrait le faire, vu qu'ils ne mènent pas le même genre d'enquête que celui prévu par le *Code*. La Commission peut aussi décider de ne pas traiter une plainte s'il y a eu défaut de formuler un grief.

Cela étant dit, le fait qu'un différend survenu dans un lieu de travail est soumis à une convention collective ne signifie pas toujours que la Commission refusera de traiter une plainte s'y rapportant. Vu que l'intérêt public au sens large dicte que tout soit mis en œuvre pour éliminer la discrimination, la Commission peut au contraire décider de traiter une plainte, malgré l'existence d'un recours aux termes d'une autre loi. La Commission peut, par exemple, juger nécessaire d'enquêter sur certaines plaintes pour harcèlement ou d'autres plaintes qui soulèvent des questions particulièrement complexes. Elle décide au cas par cas de donner suite à une plainte ou non.

Le *Code canadien du travail*[9] régit les relations de travail au sein de tous les lieux de travail soumis à l'autorité fédérale de façon analogue à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario. La Société canadienne des postes, par exemple, est soumise au *Code canadien du travail*. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique généralement aux questions de droit du travail qui relèvent du *Code canadien du travail*.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Cette *Loi* énonce les obligations et responsabilités respectives des employeurs et des employés en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans le cas d'incidents de harcèlement racial ou sexuel et selon des jugements récents en la matière, on a intérêt à déposer une plainte devant la Commission plutôt que d'entamer des procédures en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*[10].

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*

Les personnes qui subissent une lésion corporelle au travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle sont protégées par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*[11] (antérieurement la *Loi sur les accidents du travail*). Cette *Loi* établit, à l'intention des personnes victimes d'un accident du travail, un régime d'assurance dont le financement est basé sur la masse salariale, ce qui limite le risque financier des employeurs.

Toute personne qui a demandé ou reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* est réputée avoir un handicap aux fins du *Code* et peut donc, le cas échéant, déposer une plainte devant la Commission pour discrimination fondée sur le handicap[12]. Le déroulement simultané de deux instances, l'une en application de la *Loi* et l'autre en application du *Code*, est donc non seulement possible, mais fort probable.

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*

La *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario (LPHO)*[13] a été adoptée le 14 décembre 2001 et plusieurs de ses dispositions sont entrées en vigueur le 7 février 2002, dont l'établissement du Conseil consultatif de l'accessibilité pour l'Ontario, en vue de conseiller le ministre et de la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario. La plupart des obligations juridiques édictées par la *LPHO* sont devenues exécutoires le 30 septembre ou le 31 décembre 2002.

La *LPHO* a pour objet d'améliorer les perspectives des personnes handicapées et de prévoir la participation de celles-ci au repérage, à l'élimination et à la prévention des obstacles à leur pleine participation à la vie de la province.

Tout comme le Code, la *LPHO* vise un large éventail de handicaps, d'ordre physique, sensoriel, cognitif, développemental et mental, ainsi que le traumatisme crânien.

Cette *Loi* établit l'exigence d'une planification annuelle de l'accessibilité à l'égard des organisations ontariennes suivantes : ministères gouvernementaux, municipalités, sociétés de transport public, hôpitaux, conseils scolaires, collèges et universités. Aux termes de la *LPHO*, ces organisations sont tenues par la *Loi* de préparer un plan annuel d'accessibilité en vue du repérage, de l'élimination et de la prévention des obstacles auxquels sont en butte les personnes handicapées. Ces plans doivent être élaborés en consultation avec des personnes handicapées et être mis à la disposition du public.

La préparation des plans annuels d'accessibilité aux termes de la *LPHO* représente un complément plutôt qu'une suppression à l'égard des obligations existantes aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. En outre, le *Code* continue à prévaloir sur la *LPHO*. Cette suprématie est établie par le *Code* et réaffirmée à l'article 3 de la *LPHO*. Les organisations tenues de préparer un plan annuel d'accessibilité doivent prendre en compte les exigences du *Code* en matière d'adaptation pour les personnes handicapées[14].

Le *code du bâtiment*

Le *code du bâtiment* de l'Ontario (CBO)[15] régit la construction des bâtiments nouveaux ainsi que la rénovation et l'entretien des bâtiments existants. Le *code du bâtiment* a pour objet d'établir des normes générales, en vue de réaliser ses objectifs de santé et sécurité publiques et de protection des bâtiments.

Les conditions relatives à l'objectif d'accessibilité sont principalement énoncées à l'article 3.8 du code du bâtiment, à la section portant sur l'aménagement à accès facile. Au sens du *code du bâtiment*, « accès facile » signifie que les personnes ayant un handicap physique ou sensoriel peuvent s'approcher d'un bâtiment et de ses dépendances, y entrer et y vaquer[16]. Le *CBO* énonce des normes de construction et d'aménagement des portes, ascenseurs, chemins de circulation, salles de bain ou toilettes, etc. visant un accès facile par les fauteuils roulants. L'une des dispositions exige la disponibilité d'appareils fonctionnels pour personnes malentendantes dans les auditoriums, salles d'assemblée ainsi que théâtres et cinémas publics.

Le *Code* prévaut sur le *CBO*. Cette suprématie est établie par le *Code*, et le *CBO* est assujetti au *Code*. En d'autres termes, le fait qu'un établissement respecte les dispositions du *CBO* ne le protège pas de plaintes aux termes du *Code*[17].

Les personnes qui participent à la conception, à la construction ou à la rénovation des bâtiments sont tenues de tenir compte des exigences du *Code* en matière d'accommodement des personnes ayant un handicap[18].

Le droit relatif au respect de la vie privée

Le droit relatif au respect de la vie privée régit la collecte, la conservation, l'utilisation et la divulgation des renseignements ayant trait à une personne par les ministères et organismes gouvernementaux et les organisations du secteur privé.

À cet égard, l'Ontario a adopté la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*[19] et la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*[20]. Ces lois s'appliquent au secteur public, soit aux ministères et organismes du gouvernement de l'Ontario et aux administrations municipales de la province, mais non au secteur privé, aux organismes sans but lucratif ni aux organisations non gouvernementales. Il est en principe interdit aux ministères et organismes gouvernementaux, à de rares exceptions près, de divulguer à des tiers les renseignements personnels en leur possession. Il n'est pas permis aux employeurs du secteur privé d'obtenir auprès d'un ministère ou organisme gouvernemental des renseignements personnels concernant ses employés, ainsi leurs antécédents médicaux, sans le consentement préalable de ces derniers.

Une loi fédérale, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)*[21], régit la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels par une entreprise dans le cours de ses activités commerciales. Par « renseignements personnels », on entend tout renseignement ayant trait à une personne ainsi identifiable, qu'il soit consigné ou non. Les entreprises sont autorisées à réunir uniquement les renseignements personnels pertinents pour la transaction en cours; il leur faut expliquer pourquoi elles ont besoin des renseignements et à quoi ils serviront, et dire si elles ont l'intention de les divulguer à quiconque. Elles doivent aussi obtenir le consentement préalable de l'intéressé à cette utilisation ou à cette divulgation.

Lors de la collecte, de l'utilisation et de la divulgation des renseignements personnels relatifs à leurs employés, les employeurs doivent satisfaire aux exigences du Code des droits de la personne de l'Ontario, *de même qu'à celles des lois sur le respect de la vie privée. Par exemple, lors de la collecte des renseignements requis par les régimes d'avantages sociaux et en vertu d'autres lois, ou lors de la divulgation de renseignements à des tiers, tels que l'Agence des douanes et du revenu du Canada ou la Direction des normes d'emploi, seuls les renseignements qui sont véritablement nécessaires devraient être réunis ou communiqués.*

La *Charte canadienne des droits et libertés*

La *Charte canadienne des droits et libertés*[22] est un document constitutionnel. On qualifie aussi la *Charte* de « loi ultime » au Canada, parce qu'elle peut être invoquée en cour pour contester ou annuler des lois ou invalider des pratiques gouvernementales qui seraient contraires à ses dispositions. La *Charte* s'applique aux actes et pratiques du gouvernement, mais non aux actes ou à la conduite des particuliers. Le *Code*, en revanche, s'applique au secteur privé aussi bien que public, de même qu'aux relations entre particuliers.

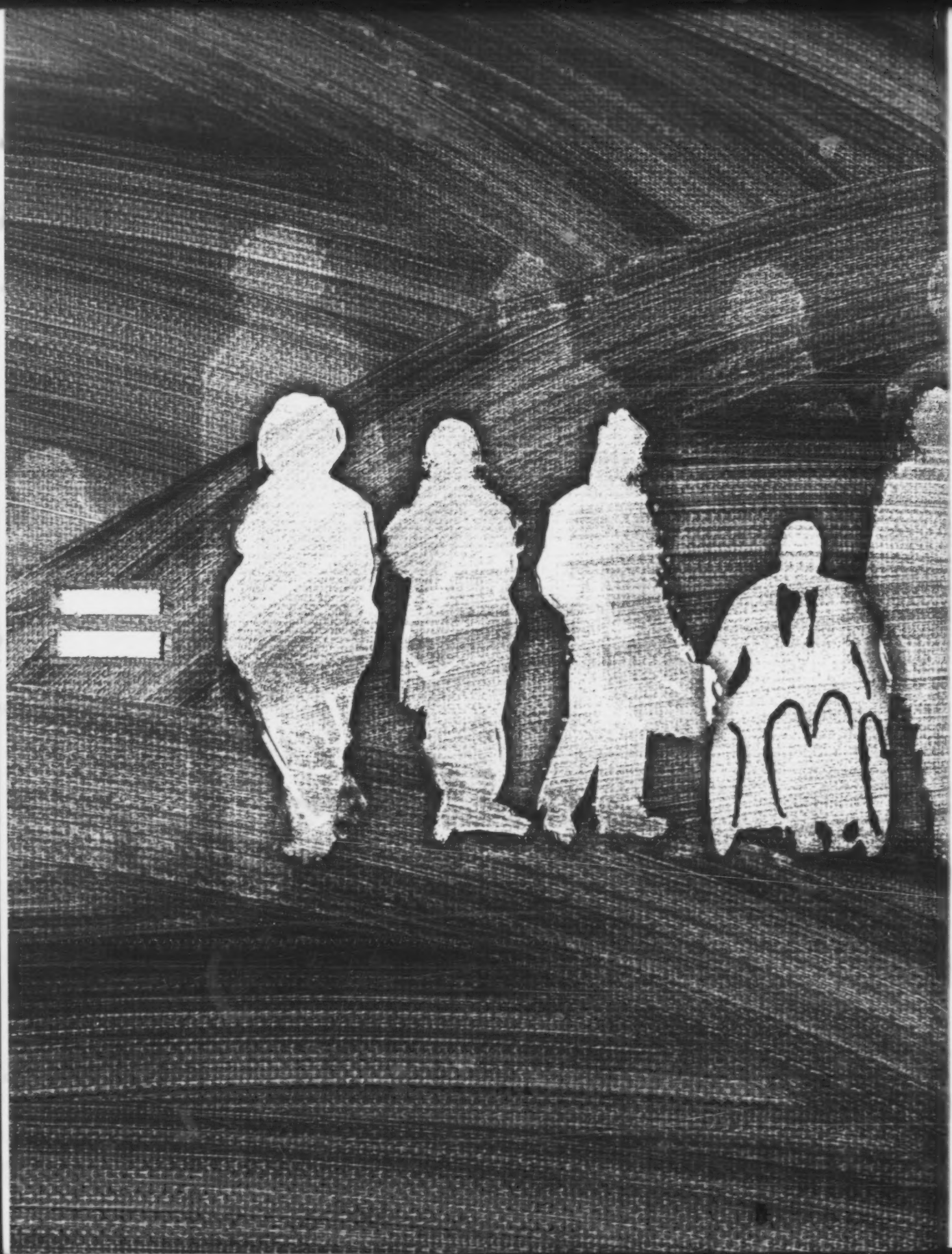
Le droit international en matière de droits de la personne

Le Canada est signataire de plusieurs documents, conventions, traités et pactes relatifs aux droits de la personne, dont les suivants :

- la *Déclaration universelle des droits de l'homme;*
- le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques;*
- le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;*
- la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale;*
- la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Au Canada, les documents internationaux ne font pas partie du droit national, à moins d'y être intégrés par une loi. Cependant, les valeurs mises de l'avant par le droit international en matière de droits de la personne peuvent éclairer à ce chapitre l'interprétation des lois et de la *Charte*[23].

On voit donc que les documents internationaux peuvent jouer un rôle important dans l'interprétation du *Code*.



LES PRINCIPES ET CONCEPTS

Selon l'article 5 du *Code*,

> (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

section un | LA RÈGLE DE BASE ÉNONCÉE À L'ARTICLE 5

> (2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

Le *Code* ne renferme aucune définition du terme « emploi ». La Commission interprète ce terme dans son sens le plus large : elle entend par « emploi » le travail à plein temps et à temps partiel, y compris la période de travail à l'essai, le travail à contrat, le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire et même, dans certains cas, le travail bénévole.

Le droit à un « un traitement égal en matière d'emploi » recouvre tous les aspects du milieu et des relations de travail, y compris les demandes d'emploi, le recrutement et l'embauchage, la formation, les mutations, les promotions et l'avancement, de même que les conditions d'apprentissage, de mise à pied ou de renvoi. Il vise aussi les heures de travail, heures supplémentaires, quarts, taux de rémunération, congés, avantages sociaux, mesures disciplinaires et évaluations du rendement.

Une plainte pour atteinte aux droits de la personne dans le domaine de l'emploi peut mettre en cause non seulement un employeur, mais aussi un entrepreneur, un syndicat, un conseil d'administration ou encore des particuliers, tels que d'autres membres du personnel ou des superviseurs responsables d'un incident de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail.

section deux | QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR « DISCRIMINATION » ET « HARCÈLEMENT »?

Discrimination

Bien que ce terme ne soit pas défini dans le *Code*, on entend généralement par « discrimination » l'effet (ou l'impact) que produit sur une personne le fait de lui imposer certaines exigences ou de lui refuser certains avantages plutôt que de lui accorder un traitement égal, selon ses mérites, comme à toute autre personne. Tout acte répondant à cette description constitue une discrimination contraire au *Code*, même lorsque son effet n'était pas intentionnel.

La discrimination découle généralement d'idées préconçues et de stéréotypes liés à un, sinon plusieurs, des motifs de discrimination interdits par le *Code*. Ces types d'attitudes, qu'on exprime par des termes en « isme » (âgisme, sexisme, racisme, etc.), renvoient à des notions sociales toutes faites sur d'autres personnes en fonction de stéréotypes négatifs sur l'âge, le sexe, la race, etc., de même qu'à une tendance à structurer la société comme si tous faisaient partie des mêmes catégories – tous jeunes, tous d'un seul sexe, d'une seule race. Les termes en « isme » reflètent principalement des barrières d'attitudes, tandis que la discrimination comporte des actes; ainsi, réserver à une personne un traitement inégal en raison d'un des motifs énumérés par le *Code*, tels que l'âge, le sexe, la race, etc. Bien que le sexisme, le racisme et les autres attitudes stéréotypées ne mènent pas toujours à des actes de discrimination au sens du *Code*, elles en constituent souvent la cause. Par conséquent, il est important, du point de vue des droits de la personne, de lutter aussi bien contre les attitudes âgistes, sexistes, racistes et autres qui existent dans la société que contre les actes effectifs de discrimination.

Une fois qu'un motif de discrimination est allégué, il incombe à l'intéressé de prouver le bien-fondé de son allégation. Dans certains cas, il est clair qu'il y a eu discrimination. Dans d'autres, il peut être nécessaire d'examiner si le traitement en cause peut réellement constituer un acte de « discrimination », portant atteinte à un élément protégé par la loi sur les droits de la personne. Dans le contexte des allégations portant sur l'égalité au sens de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la Cour suprême a proposé les trois grandes questions suivantes comme moyen de déterminer s'il y a eu discrimination[24] :

1. Différence de traitement : Y a-t-il eu une différence importante de traitement, soit en raison d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence, ou parce qu'on n'a pas tenu compte de la situation déjà défavorisée de la personne au sein de la société canadienne?
2. Motif énuméré : La différence de traitement était-elle fondée sur un motif énuméré de discrimination?
3. Discrimination réelle au sens de la loi : Enfin, quel est l'impact subi par la personne? La différence de traitement constitue-t-elle une discrimination en ce sens qu'elle impose un fardeau à une personne ou la prive d'un avantage? La discrimination pourrait être fondée sur des stéréotypes concernant des caractéristiques collectives ou personnelles présumées, ou elle pourrait perpétuer ou promouvoir la notion qu'une personne est moins que les autres capable ou digne d'être reconnue ou valorisée en tant qu'être humain ou en tant que membre de la société canadienne ayant droit au même intérêt, au même respect et à la même

considération. La différence de traitement constitue-t-elle de la discrimination parce qu'elle crée des distinctions qui portent atteinte à la dignité humaine?

i) La discrimination directe

On entend par discrimination directe au travail toute atteinte au droit d'une personne à un traitement égal sur le lieu de travail fondée sur l'un des motifs de discrimination interdits par le *Code*. Elle peut se produire lorsqu'un employeur impose à ses employés une règle ou une pratique apparemment discriminatoire, comme ce serait par exemple le cas si un employeur dont le personnel est à dominance masculine donnait la consigne de ne pas embaucher de femmes qui désirent fonder une famille.

ii) La discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit par personne interposée ou par d'autres moyens détournés. Par exemple, si un employeur donne la consigne à sa réceptionniste de ne pas accepter de candidatures de personnes membres d'un groupe racial ou ethnique particulier. Ou encore, si un employeur demande à l'agence de placement qu'il emploie de ne pas lui envoyer de candidats d'une certaine race ou origine ethnique. Dans ces deux exemples, les personnes qui donnent la consigne font de la discrimination indirecte.

iii) La discrimination fondée sur l'association [25]

Le *Code* interdit de porter atteinte au droit d'une personne à un traitement égal à cause de son association, autrement dit de ses relations, avec quelqu'un qui fait partie d'un groupe de personnes protégées par le *Code*. Cette protection vaut même si la personne victime de cette forme de discrimination ne fait pas elle-même partie du groupe en cause. Il est par exemple interdit de refuser une promotion à une employée parce qu'elle est amie avec une collègue de race noire.

iv) La discrimination constructive, par suite d'un effet préjudiciable[26]

Il peut arriver que des règles, politiques, procédures, exigences, qualifications ou d'autres facteurs appliqués sur un lieu de travail sans intention de faire de la discrimination aient néanmoins un effet préjudiciable sur certaines personnes, dressant ainsi des obstacles à l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi.

La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*[27], a conclu que la discrimination découlant d'effets préjudiciables est particulièrement pertinente dans le cas des déficiences. « [...] Pour ce qui est des personnes handicapées, c'est souvent le fait de ne pas tenir compte des effets préjudiciables de lois d'application générale qui cause la discrimination. »

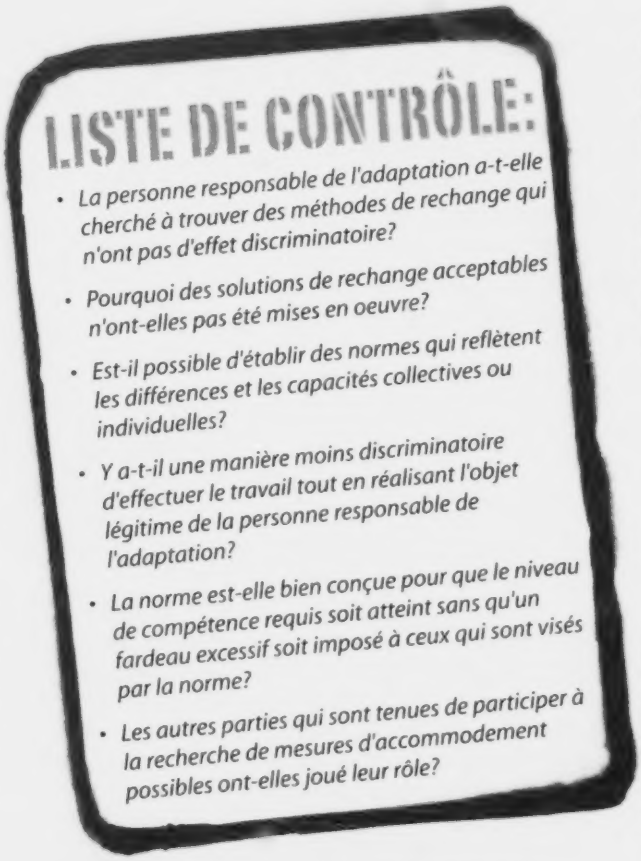
Dès qu'il a été établi qu'une norme, un facteur, une exigence ou une règle est discriminatoire, l'employeur doit prouver :

1. qu'il a adopté la norme dans un but ou objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;
2. qu'il a adopté la norme de bonne foi, en croyant qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif;
3. que la norme est raisonnablement nécessaire à la réalisation de son but ou objectif, en ce sens que le défendeur ne peut pas composer avec le demandeur sans que cela lui impose un préjudice injustifié.

Conformément à ce critère, la règle ou la norme elle-même doit être inclusive et tenir compte des différences individuelles, dans la mesure où il n'en découle pas un préjudice injustifié, au lieu de maintenir des normes discriminatoires complétées par des mesures d'adaptation pour ceux qui ne peuvent pas y satisfaire. L'inclusion de l'adaptation dans la norme elle-même assure que chaque personne est évaluée selon ses propres capacités personnelles, au lieu d'être jugée en fonction de présumées caractéristiques de groupe[28].

Il s'agit fondamentalement de déterminer si la personne responsable d'apporter des mesures d'adaptation a rempli cette exigence dans la mesure où elle n'en subissait pas un préjudice injustifié. Dans le cadre de cette analyse, la procédure qui a été adoptée pour étudier l'adaptation est aussi importante que la teneur réelle de l'adaptation.

Voici une liste non exhaustive des facteurs à considérer dans le cadre de cette analyse[29] :



La question de savoir si l'adaptation aux besoins particuliers d'une personne créerait un préjudice injustifié est tranchée à la lumière des coûts et des éventuels risques pour la santé et la sécurité qu'engendreraient les mesures d'adaptation envisageables.

v) La discrimination sous forme de représailles

Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît le *Code*, d'introduire des instances aux termes du *Code* et d'y participer, sans représailles ni menaces de représailles[30]. Il est par ailleurs interdit de punir quelqu'un qui refuse de suivre des instructions lui demandant de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne.

Les représailles contre une personne qui a) revendique ou fait respecter un droit que lui confère le *Code*, b) refuse de porter, directement ou indirectement, atteinte à un droit que le *Code* reconnaît à une autre personne ou c) rejette des sollicitations ou avances sexuelles constituent une violation du *Code*.

Harcèlement

La présente section examine le harcèlement au travail, en insistant sur le harcèlement sexuel et les avances sexuelles. L'exposé est illustré par des exemples des formes les plus répandues de harcèlement, à savoir le harcèlement fondé sur la race ou des motifs connexes ainsi que sur l'orientation sexuelle.

i) Le harcèlement au travail

Selon le paragraphe 5 (2) du *Code* :

> *Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.*

Bien que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ne soit pas mentionné au paragraphe 5 (2), la Commission est d'avis que les allégations de harcèlement pour ce motif peuvent être considérées comme des plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cette position s'apppuie sur le principe que ce comportement de harcèlement peut devenir une condition de l'emploi de la personne et, par conséquent, constituerait une infraction au *Code* aux fins du dépôt d'une plainte. Tout harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés au *Code* peut être considéré comme discriminatoire.

Par « harcèlement », on entend le fait pour une personne de faire des remarques ou de poser des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns[31]. Toute personne a le droit d'être à l'abri de comportements humiliants ou blessants fondés sur un ou plusieurs des motifs de discrimination interdits par le *Code*.

Pour qu'il y ait harcèlement, il faut une « série d'incidents ». Autrement dit, il faut établir l'existence d'un comportement habituel ou d'un schème de comportement, c'est-à-dire davantage qu'un incident isolé. Les remarques ou gestes vexatoires ne doivent pas nécessairement être explicites pour porter atteinte au droit de la personne à l'égalité de traitement sans discrimination. Lorsqu'une personne est prise à partie et subit un traitement différent en raison d'un motif énuméré au *Code*, et ce, même si le traitement différent ne comporte pas de renvoi

explicite aux motifs énumérés au *Code*, il peut quand même y avoir violation du *Code*.

Exemple :

> *Dans un lieu de travail où l'on a déjà constaté des attitudes homophobes, le seul employé gai est souvent ridiculisé par ses collègues et fait l'objet de plaisanteries. Il est possible de conclure, dans de telles circonstances, que la conduite des personnes est motivée par l'orientation sexuelle, même si leurs moqueries ou leurs blagues ne comportent aucune référence explicite à l'orientation sexuelle de l'employé qu'elles visent.*

L'interdiction de harceler qui que ce soit au travail s'applique non seulement aux employeurs et aux personnes agissant pour leur compte, mais aussi aux autres membres du personnel.

> *La personne en butte au harcèlement risque de se trouver dans une situation vulnérable. Il y a donc violation du Code lorsque l'auteur du harcèlement sait ou devrait raisonnablement savoir que son comportement est importun, même si la personne victime du harcèlement ne s'y est pas formellement opposée. Il serait en effet peu réaliste d'obliger une personne qui subit le harcèlement à s'y opposer avant de pouvoir revendiquer le droit d'être à l'abri de ce genre de comportement.*

L'employeur qui était au courant du harcèlement ou qui aurait dû l'être et qui aurait pu prendre des mesures pour le prévenir ou l'arrêter mais qui n'a rien fait peut être mis en cause lors du dépôt d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne. En effet, toute personne occupant une position d'autorité par rapport à une autre mais qui ne l'a pas utilisée pour dissuader cette autre personne de harceler quelqu'un ou l'en empêcher peut être considérée responsable de ce harcèlement « du fait d'autrui »[32].

ii) Le harcèlement sexuel

Le *Code* interdit tout harcèlement au travail, quel qu'en soit l'auteur (l'employeur, la personne agissant pour son compte ou un membre du personnel).

On parle de « harcèlement sexuel » lorsqu'une personne dit ou fait des choses à caractère sexuel souvent humiliantes, alors qu'elle sait ou devrait savoir que ces remarques ou gestes déplaisent à la personne visée, l'ennuient ou la gênent. En principe, on peut parler de harcèlement et donc déposer une plainte devant la Commission uniquement face à une série d'incidents et non à un incident isolé. Cela étant dit, un seul incident particulièrement choquant peut suffire à justifier le dépôt d'une plainte[33].

On peut parler de harcèlement sexuel même à propos de remarques ou de comportements qui ne sont pas ouvertement sexuels, par exemple si une personne en « taquine » une autre par un rappel constant d'idées stéréotypées sur l'allure, l'habillement ou la conduite « convenables » pour une femme ou un homme. Les personnes « transgenres » ou « transgendéristes » ont comme toute autre le droit d'être à l'abri de remarques ou d'insultes dégradantes au travail fondées sur leur identité sexuelle et le droit à un traitement égal en matière d'emploi.

Exemple :

> *Il peut arriver qu'un superviseur coupe sans cesse la parole à une employée durant les réunions ou fasse des observations sur son apparence d'une manière qui la distingue de ses collègues masculins et lui dénie l'égalité de position et de rôle au sein de l'entreprise, ou encore qu'il fasse remarquer que « les femmes n'ont rien à faire dans une salle de conseil ».*

D'autres motifs de discrimination, tels que la race, la croyance, l'état matrimonial ou l'existence d'un handicap peuvent aussi s'ajouter à la question du sexe d'une personne. Les effets de certains types de conduite peuvent être encore plus graves pour les personnes membres de plusieurs groupes protégés.

Exemple :

> *Les femmes handicapées sont particulièrement vulnérables face au harcèlement et aux agressions sexuelles. Une femme handicapée pourrait trouver blessantes ou menaçantes des remarques ou une conduite inconvenantes liées au sexe qui ne poseraient pas nécessairement de problème à d'autres personnes.*

Le harcèlement sexuel et les remarques ou conduites inconvenantes liées au sexe au sens du *Code* peuvent se traduire, entre autres, par des remarques, des gestes et d'autres comportements non accompagnés de mots, l'affichage d'images ou le contact physique. La liste qui suit n'est pas complète, mais elle devrait aider à déterminer ce qui pourrait constituer du harcèlement sexuel ou des remarques et une conduite inconvenantes liées au sexe :

i) les remarques de nature sexuelle concernant l'apparence d'une personne ou ses manières;

ii) un contact physique non désiré;

iii) les remarques suggestives ou offensantes, ou encore les insinuations à l'égard des personnes de l'un ou de l'autre sexe;

iv) les propositions de rapports intimes;

v) les insultes, les menaces ou les railleries liées au sexe;

vi) les regards concupiscents ou déplacés;

vii) la vantardise au sujet de prouesses sexuelles;

viii) les plaisanteries ou remarques offensantes de nature sexuelle se rapportant à un ou une employée, un ou une cliente ou encore un ou une locataire;

ix) les graffiti, l'affichage d'images ou l'étalage d'autres articles offensants à cause de leur nature sexuelle;

x) les questions ou discussions se rapportant à des activités sexuelles;

xi) le paternalisme basé sur le sexe qu'une personne ressent comme une atteinte à son respect de soi ou à sa position d'autorité;

xii) l'humour grossier ou les paroles vulgaires à contenu sexuel.

iii) Les sollicitations sexuelles et les représailles

Le *Code* interdit également les avances sexuelles :

> *Toute personne a le droit d'être à l'abri :*
>
> *(a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;*
>
> *(b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion*[34].

Le droit d'être à l'abri des sollicitations ou avances sexuelles importunes s'étend aux actes d'un patron, d'un superviseur ou de toute autre personne en position de pouvoir.

Exemples :

> *Une patronne menace de congédier une employée parce que celle-ci refuse de sortir avec elle.*
>
> *Un superviseur fait des avances sexuelles importunes à une employée. Dans cette situation, on laisse entendre à l'employée que sa promotion pourrait être compromise en cas de refus.*

Les sollicitations ou les avances sexuelles importunes de la part de quiconque est en position d'accorder ou de refuser un avantage à la personne constituent une autre forme de violation du droit de la personne à un traitement égal. Ce type de sollicitations ou d'avances sexuelles peut aussi survenir entre collègues, lorsqu'une personne est dans une position qui lui permet d'accorder ou de refuser à une autre un avantage lié à l'emploi.

Exemple :

> *Une personne pourrait refuser de partager des renseignements professionnels importants avec une autre à moins que celle-ci ne cède à ses avances.*

Enfin, il y a représailles lorsqu'un employeur, un superviseur ou une autre personne en position d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion punit un subordonné ou une subordonnée qui repousse ses avances. Ce genre de « vengeance » constitue une infraction au *Code*.

Exemple :

> *Un employé se voit privé d'une promotion parce qu'il a refusé les avances sexuelles de son gestionnaire.*

iv) Une atmosphère empoisonnée

Un lieu de travail semblera peu accueillant et même hostile à certains si quelqu'un y fait des observations ou des gestes qui humilient ou insultent une personne ou un groupe de personnes identifiées par un ou plusieurs motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions influent sur la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une « atmosphère empoisonnée ». Mais il ne suffit pas d'une impression pour faire valoir qu'une atmosphère est empoisonnée : des faits objectifs doivent confirmer que les gestes ou paroles en cause entraînent le traitement inégal ou injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes, en violation du *Code*.

Exemple :

> *Un gestionnaire supervise un groupe de travailleurs de diverses origines raciales dont la langue n'est pas l'anglais. Il se met en colère lorsqu'un groupe de travailleurs parlent arabe entre eux pendant la pause. Le gestionnaire ordonne à ces employés de parler « canadien » lorsqu'ils sont au travail et*

menace de les renvoyer s'ils persistent à parler arabe. À moins que le gestionnaire ne puisse démontrer que, dans les circonstances, il est raisonnable et nécessaire en toute bonne foi de parler anglais en tout temps sur le lieu de travail, son comportement pourrait constituer du harcèlement engendrant une atmosphère empoisonnée au travail. Le harcèlement attribuable à la langue ou à l'accent peut représenter une forme de discrimination au motif de l'ascendance, de l'origine ethnique, du lieu d'origine ou, dans certaines situations, de la race, en infraction du Code.

Les membres des groupes protégés en vertu du *Code* qui ne sont pas nommément la cible d'un commentaire ou d'un acte discriminatoire peuvent aussi avoir le droit de déposer plainte. L'exposition à un traitement négatif ou hostile en raison de la race a un effet négatif sur les autres employés et peut leur donner l'impression qu'ils en sont aussi la cible en leur absence.

EXEMPLE:

Une Chinoise travaille à la cuisine d'une pâtisserie où sont courants les insultes et les propos stéréotypés d'ordre racial. Ces remarques ne s'adressent pas directement à elle mais plutôt à ses compagnons de travail de race noire. Cependant, un tribunal des droits de la personne a conclu qu'il existait sur son lieu de travail une « atmosphère empoisonnée » au plan racial[35].

Il incombe à la direction d'une entreprise de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux situations qui créent une atmosphère empoisonnée. Les employeurs qui ne font rien pour empêcher qu'une atmosphère empoisonnée ne s'installe et persiste peuvent faire l'objet d'une plainte devant la Commission.

v) Exemples de harcèlement fondé sur la race et les motifs connexes

Dans certaines situations, il est certain que les paroles ou les actes fondés sur la race d'une personne sont offensants ou importuns. Il ne fait par exemple aucun doute que sont inadmissibles les railleries et les qualificatifs injurieux adressés à une personne à cause de son type racial, de motifs connexes ou encore des vêtements ou accessoires que lui impose sa croyance, au même titre que le fait de prendre une personne pour cible de « taquineries » ou de plaisanteries humiliantes ou avilissantes ayant trait à sa race, son ascendance, son lieu d'origine ou son origine ethnique.

Voici quelques exemples de comportements racistes qui créent une atmosphère empoisonnée et qui, de ce fait, violent le *Code*[36] :

- Un superviseur dit à une employée qui fait partie d'une minorité raciale : « Pourquoi ne retournez-vous pas d'où vous êtes venus, vous autres? Chose certaine, vous n'avez rien à faire ici! »
- Dans un lieu de travail, un employé affiche des écriteaux, des caricatures et des bandes dessinées qui tournent en ridicule les membres d'un groupe minoritaire, religieux ou racial.
- L'employeur tolère les graffiti racistes et ne fait rien pour les enlever et empêcher que d'autres n'apparaissent.
- Quelqu'un fait, devant d'autres employés, des remarques, plaisanteries ou insinuations raciales dégradantes à l'endroit d'un collègue, affiche des images ou des textes ou encore trace des graffiti racistes, dénigrants ou offensants visant des personnes d'une certaine race ou origine ethnique.
- Quelqu'un tient des propos dégradants envers les membres d'une certaine race en présence d'employés membres d'une autre minorité raciale, ce qui peut faire craindre à ces derniers qu'on ne réserve en leur absence un traitement analogue aux membres de leur race.

vi) Exemples de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe[37]

La Commission mène une enquête sur tout incident faisant l'objet d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne, afin de déterminer le bien-fondé de cette plainte. Cependant, elle considérera dans la plupart des cas que les qualificatifs homophobes et les remarques moqueuses adressées à une personne à cause de son orientation sexuelle ou de son partenariat avec une personne de même sexe sont des paroles ou des actes dont l'auteur « sait ou devrait raisonnablement savoir » qu'ils sont importuns, au même titre que le fait de choisir une personne comme cible de « taquineries » ou de plaisanteries humiliantes ou avilissantes ayant rapport à son orientation sexuelle ou à son partenariat avec une personne de même sexe. Voici

des exemples de situations pouvant être considérées comme du harcèlement.

- Les remarques, plaisanteries ou insinuations dégradantes fondées sur l'orientation sexuelle ou le partenariat avec une personne de même sexe visant un employé devant ses collègues peuvent porter atteinte au droit des personnes visées d'être considérées comme égales aux autres.
- Si l'on trouve des écriteaux, des caricatures ou des bandes dessinées à caractère méprisant pour les membres du groupe visé dans un lieu de travail, cela crée une « atmosphère empoisonnée » qui est en contravention du *Code*.
- L'affichage de graffiti, de photos, d'illustrations et d'autres documents homophobes, dénigrants ou offensants peut humilier les membres du groupe visé et violer leur droit à l'égalité.
- Si l'employeur ne fait pas enlever des murs de ses bâtiments les graffiti injurieux, cela peut aussi empoisonner l'atmosphère. Selon les circonstances, ces graffiti pourront être source d'humiliation, de colère ou de ressentiment chez certaines personnes qu'ils visent à cause de leur orientation sexuelle ou de leur partenariat avec une personne de même sexe.

section trois | LES MOTIFS DE DISCRIMINATION ILLICITES ET LA PORTÉE DES PROTECTIONS DU *CODE*

a) L'âge

Le *Code* renferme la définition suivante d'« âge » :

> *« âge » Dix-huit ans ou plus, sauf au paragraphe 5 (1), où le terme « âge » s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans*[38]

Dans le domaine de l'emploi, le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur l'âge, est limité aux personnes qui ont entre 18 et 65 ans. Une personne de moins de 18 ans ou de plus de 65 ans ne peut donc pas porter plainte pour discrimination en matière d'emploi fondée sur l'âge.

D'ici à ce que l'Assemblée législative de l'Ontario modifie cette définition d'« âge », les employeurs peuvent, sans enfreindre le *Code*, exiger que les employés prennent leur retraite à l'âge de 65 ans (ou plus), et les employés ne peuvent contester la légitimité de cette pratique. Également, les travailleurs qui conservent leur emploi après l'âge de 65 ans ne peuvent déposer plainte si leur employeur leur réserve un traitement différent (rémunération, avantages sociaux, horaire, vacances, entre autres) en raison de leur âge.

Il n'y a toutefois pas de limite d'âge pour déposer une plainte en raison de n'importe quel autre motif de discrimination interdit par le *Code*.

Exemples :

> *Le* Code *ne s'applique pas à une personne de 67 ans à qui un employeur a refusé une promotion à cause de son âge, et la Commission ne peut accepter de plainte pour ce motif.*
>
> *Par contre, le* Code *s'applique à cette personne de 67 ans si celle-ci croit que son employeur lui a refusé une promotion à cause de sa race ou d'un handicap.*

Il est important de relever que, même si la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans ou plus peut être une pratique de l'employeur, elle n'est pas exigée par la loi. Du reste, d'ici quelques années, la retraite obligatoire pourrait bien être interdite. Les employeurs seraient donc avisés, dans le contexte des « pratiques exemplaires », de commencer à éliminer progressivement leur politique de retraite obligatoire.

Les politiques de retraite obligatoire qui forcent les employés à prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans sont discriminatoires, à moins que l'âge ne soit une exigence raisonnablement reliée à la fonction de la personne, adoptée de bonne foi et non susceptible d'adaptation à moins d'entraîner un préjudice injustifié.

Des situations de discrimination fondée sur l'âge peuvent survenir à n'importe quel moment de la vie d'une personne. Les personnes jeunes peuvent être en butte à de la discrimination en raison d'attitudes et de stéréotypes négatifs à propos des jeunes et de leur manque d'expérience. Les personnes âgées peuvent aussi subir de la discrimination fondée sur l'âge en ce qui touche l'emploi. Dans certains milieux de travail, les travailleurs « âgés » sont ceux qui ont plus de 45 ans, lesquels peuvent donc subir une certaine discrimination à ce titre. On voit que la discrimination dans l'emploi à l'égard des personnes âgées peut survenir dès la quarantaine. Il est important de rappeler que la notion de personne « âgée » peut dépendre du contexte. Dans certaines situations, par exemple, où l'allégation a trait à des attitudes et à des stéréotypes négatifs sur le vieillissement, il peut être nécessaire de raisonner en fonction de l'âge relatif et non absolu.

Exemple :

Alors que l'on considère généralement que les travailleurs âgés sont ceux qui ont plus de 45 ans dans un milieu de travail où la moyenne d'âge est de 25 ans, un candidat âgé de 37 ans pourrait se voir refuser un poste par crainte qu'il ne puisse pas s'intégrer à la culture du milieu de travail. Cette décision serait discriminatoire.

b) L'ascendance et l'origine ethnique

L'« ascendance » et l'« origine ethnique » sont, dans le domaine de l'emploi, deux autres motifs de discrimination interdits par le *Code*, qui n'en fournit toutefois aucune définition. Les personnes qui déposent une plainte devant la Commission pour atteinte à leurs droits à ce chapitre précisent en général leur ascendance ou leur origine ethnique.

Les termes « origine ethnique » et « ascendance » sont parfois utilisés de façon interchangeable. L'ascendance désigne la ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents, puis aux aïeux, ou encore l'ensemble des générations dont est issue une personne, alors que l'origine ethnique englobe les caractéristiques générales qui distinguent les uns des autres des groupes de personnes plus vastes. « Ethnique » signifie propre à une « ethnie », que le Petit Robert de la langue française[39] définit comme étant « un ensemble d'individus que rapprochent un certain nombre de caractères de civilisation, notamment la communauté [...] de culture (alors que la race dépend de caractères anatomiques) ». À la communauté de culture, on peut ajouter l'appartenance à une tribu, nation, religion ou communauté de langue.

Selon Statistique Canada, l'« origine ethnique » d'une personne renvoie aux origines culturelles de ses ancêtres. On qualifie d'ancêtres ceux dont une personne est issue, dont elle descend, au-delà des grands-parents. Si l'on fait exception des Autochtones, la plupart des gens peuvent faire remonter leur ascendance aux premiers de leurs ancêtres venus sur ce continent. Une personne peut très bien avoir des ancêtres qui ont appartenu à plusieurs groupes culturels. Il ne faut pas confondre l'ascendance ou l'origine ethnique et la citoyenneté, la nationalité ou la langue parlée.

c) La citoyenneté

La citoyenneté s'entend de la citoyenneté de n'importe quel pays. Toute personne a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur sa citoyenneté, qu'elle soit canadienne ou non, en matière d'emploi. La citoyenneté a également trait à la qualité de résident permanent, de réfugié ou de résident non permanent. Le seul souci d'un employeur devrait être de savoir si une personne a légalement le droit de travailler au Canada et non si elle a la citoyenneté canadienne, sauf dans les quelques situations exceptionnelles prévues à l'article 16 du *Code*, sur lesquelles nous reviendrons un peu plus loin.

Toute personne peut avoir la citoyenneté canadienne « de naissance » ou « par voie de naturalisation ». A la citoyenneté canadienne « de naissance », soit la personne née au Canada, soit la personne née à l'étranger, mais dont au moins l'un des deux parents avait la citoyenneté canadienne au moment de sa naissance. A la citoyenneté « par voie de naturalisation » la personne née à l'étranger qui, ayant immigré au Canada, a obtenu la citoyenneté canadienne ainsi que le certificat l'attestant. Du point de vue des droits de la personne, on ne fait aucune distinction entre ces deux catégories de citoyenneté canadienne.

Les « résidents permanents » sont des personnes à qui les autorités canadiennes ont accordé le droit de vivre au Canada, mais qui n'ont pas encore obtenu la citoyenneté canadienne. Certaines de ces personnes sont des nouveaux venus, alors que d'autres vivent déjà ici depuis de nombreuses années. Les droits de la personne ne font aucune distinction entre ces résidents permanents et les personnes qui ont la citoyenneté canadienne, à quelques exceptions près, relevées ci-dessous.

Les « résidents non permanents » sont des étrangers détenteurs soit d'un permis les autorisant à étudier ou à travailler au Canada, soit d'un permis ministériel spécial les autorisant à résider au Canada, ou encore des personnes qui ont revendiqué le statut de réfugié.

Une annonce d'emploi qui poserait comme exigence une « expérience préalable au Canada » constituerait une infraction au Code, en ce sens qu'elle risquerait de décourager ou d'empêcher injustement certaines personnes de présenter leur candidature, même si elles possèdent par ailleurs toutes les qualifications requises pour exécuter les fonctions essentielles de l'emploi.

L'article 16 du *Code* établit un certain nombre d'exceptions à la règle générale qui interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi fondée sur la citoyenneté. Il autorise un employeur à faire une distinction dans trois situations très précises, à savoir lorsque :

- la loi impose la citoyenneté canadienne comme exigence ou qualité requise;
- on exige la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives;
- un organisme ou une entreprise impose comme préférence pour l'accession à un poste de chef de direction ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent au Canada avec l'intention de l'obtenir.

d) La croyance[40]

La religion ou « la croyance » n'est pas un terme défini dans le *Code*. La Commission a toutefois adopté la définition suivante :

> *On entend par croyance une « croyance religieuse » ou une « religion », ce qui est défini par un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte. La foi en Dieu ou en des dieux, ou en un être suprême ou une divinité n'est pas une condition essentielle de la définition de croyance.*
>
> *La Commission accepte le terme religion dans son sens le plus large, par exemple des groupes confessionnels sans divinité, comme les principes et pratiques spirituelles des peuples autochtones, ainsi que les nouvelles religions de bonne foi (chacune étant évaluée individuellement).*
>
> *Pour qu'il y ait croyance au sens de la loi, il faut et il suffit qu'il y ait à la fois des convictions et des pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère.*
>
> *[...] Le Code protège les convictions, pratiques et observances religieuses personnelles, même si elles ne sont pas un élément essentiel de la croyance, pourvu que la personne y croie sincèrement*[41].

En général, le terme « croyance » ne comprend pas les convictions profanes, morales ou éthiques, ni les convictions politiques[42]. Il exclut également les religions qui incitent à la haine ou à la violence contre d'autres groupes ou personnes, ainsi que les pratiques et observances qui prétendent avoir un fondement religieux mais qui contreviennent aux normes internationales en matière de droits de la personne, voire même au *Code criminel*.

Par ailleurs, les personnes athées, qui nient l'existence de Dieu, et les personnes agnostiques, qui considèrent que nous ne pourrons vraisemblablement jamais établir avec certitude si Dieu existe ou non, peuvent elles aussi bénéficier de la protection du *Code*, si leur employeur essaie de leur imposer ses convictions ou crée sur leur lieu de travail une atmosphère de religiosité incompatible avec leur athéisme ou leur agnosticisme.

Le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la croyance, garanti par le Code englobe deux grands principes :

- *premièrement, les employeurs peuvent être tenus, en application du Code, de prendre des mesures constructives pour permettre ou faciliter l'exercice des observances religieuses;*
- *deuxièmement, personne ne peut forcer quiconque à adhérer ou à se soumettre à des convictions ou pratiques religieuses.*

Sur son lieu de travail, toute personne a droit au respect de sa croyance et à des mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses liées à sa croyance. Il appartient aux personnes concernées de prendre l'initiative et de demander ces mesures d'adaptation à leur employeur. Les employeurs doivent accorder à leurs employés les mesures d'adaptation que nécessitent leur croyance et leurs observances religieuses à moins d'en subir un préjudice injustifié. Pour déterminer si une adaptation entraînerait un préjudice injustifié, on tient compte du coût et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Les mesures d'adaptation liées à la croyance qui peuvent être demandées à l'employeur peuvent porter sur :

- le code vestimentaire,
- les règles appliquées en matière de pauses,
- les demandes d'emploi et l'embauchage,
- l'horaire souple,

- la modification de l'horaire,
- le changement de quart,
- les congés pour observances religieuses.

Pour plus de précisions sur les mesures liées à la croyance, se reporter ci-dessous à la section « La prise en compte des besoins du personnel en poste – Le principe de l'adaptation : Les personnes croyantes et pratiquantes » .

Il existe cependant certaines exceptions au droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la croyance :

- Les écoles séparées de l'Ontario, autrement dit celles qui relèvent d'un conseil catholique, ont des droits particuliers qui leur sont garantis d'une part par la Constitution, et d'autre part par la *Loi sur l'éducation*[43]. Ces droits sont expressément maintenus dans le *Code*[44]. Par ailleurs, vu que le *Code* ne fait aucune mention des droits d'autres écoles confessionnelles, les écoles relevant d'un conseil catholique sont les seules à bénéficier de cette exception.
- Un organisme ou un groupement religieux dont le principal objectif est de servir les intérêts des membres d'un certain groupe confessionnel a le droit d'accorder de préférence des emplois aux personnes de cette croyance, à condition toutefois que la croyance soit exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi. Cette exception s'applique à tous les groupes confessionnels, quels qu'ils soient[45].

Dans certaines situations, la protection conférée par le *Code* aux droits religieux peut entrer en conflit avec la protection d'autres droits, tels que, par exemple, celui d'être à l'abri de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La Cour suprême du Canada a déclaré que le droit à la liberté de culte n'est pas illimité, mais soumis aux restrictions nécessaires à la protection de l'ordre, de la sécurité, de la santé et de la moralité du public ainsi que des droits et libertés fondamentaux d'autrui[46]. Dans l'éventualité de pareils conflits, il faut viser un juste équilibre : ne sont absolues ni la liberté de culte ni les garanties fondées sur l'orientation sexuelle. Dans l'établissement de cet équilibre, la Cour suprême du Canada a relevé que, même si la liberté de culte peut être étendue, la liberté d'agir en fonction de ses croyances l'est considérablement moins. Ainsi, on peut entretenir des idées négatives sur l'homosexualité en fonction de ses croyances; par ailleurs, il n'est pas légitime d'agir de manière discriminatoire envers autrui en raison de ses croyances.

e) Le handicap

Le *Code* définit le handicap comme suit :

(a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

(b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;

(c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;

(d) un trouble mental;

(e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail[47].

Les paragraphes 10 (a) à (e) du *Code* énumèrent divers types d'affections à titre d'illustration, sans que la liste soit exhaustive. Même des maladies ou infirmités mineures peuvent constituer des « handicaps » si la personne peut démontrer qu'elle a été traitée injustement à cause de la perception d'un handicap.

Le paragraphe 10 (3) du *Code* protège nommément le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, d'un handicap.

Il est important de reconnaître que la discrimination en raison d'un handicap peut être fondée tout autant sur des perceptions, des mythes et des stéréotypes que sur des limites fonctionnelles réelles[48]. Lorsqu'on cherche à déterminer si une personne a été traitée de façon discriminatoire en raison d'un handicap, il est plus important de déterminer la façon dont la personne a été traitée que de prouver que la personne a effectivement des limitations physiques ou une affection quelconque. Le handicap peut résulter d'une limitation physique, d'une affection, d'une limitation perçue ou d'une combinaison de tous ces facteurs.

EXEMPLE :

Une jardinière horticultrice se voit refuser un poste en vue duquel sa candidature avait été retenue, parce que l'examen médical pré-embauchage révélait l'existence d'une anomalie à la colonne vertébrale. Or, la preuve médicale attestait la capacité de remplir de façon normale les fonctions du poste et l'absence de limitations fonctionnelles. Mais, parce que l'employeur pensait que la personne avait un handicap, il ne l'a pas embauchée. C'est là un cas de discrimination.

En raison de leur nature ou de leur degré, certains handicaps peuvent passer inaperçus. Ces handicaps étant « invisibles », ils ne sont généralement pas bien compris par la société, ce qui peut donner lieu à des stéréotypes, à des stigmates et à des préjugés. En voici certains exemples :

1. affections non apparentes :
   - syndrome de fatigue chronique et maux de dos;
2. handicaps de nature épisodique ou temporaire :
   - épilepsie, intolérance à des facteurs environnementaux;
3. handicaps n'entrainant aucune limite fonctionnelle, mais motivant un traitement discriminatoire en raison de la perception d'une incapacité :
   - employé de bureau daltonien;
4. affections dont les personnes se sont remises, mais motivant quand même un traitement injuste :
   - employé ayant récupéré d'un accident cérébrovasculaire.

En vertu de l'article 10, la protection des personnes ayant un handicap comprend explicitement les troubles mentaux[10], les déficiences mentales ou intellectuelles et les difficultés d'apprentissage. Les personnes qui ont des déficiences ou des troubles mentaux sont confrontées à des obstacles tout à fait particuliers. La stigmatisation peut entrainer un climat qui aggrave le stress, ce qui risque de provoquer des crises ou d'empirer l'état de la personne. Cela peut aussi empêcher une personne de chercher de l'aide, par crainte de se voir attribuer une étiquette.

Toute personne qui a demandé ou reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*[11] est aussi protégée contre la discrimination fondée sur un handicap. Rien n'oblige l'intéressée à prouver que son affection constitue bien un handicap, mais elle doit établir qu'elle a effectivement demandé ou reçu des prestations.

Selon l'article 17 du *Code*, les personnes ayant un handicap ont le droit de demander à leur employeur de prendre toutes les mesures nécessaires et possibles, sous réserve d'un préjudice injustifié, pour tenir compte de leurs besoins particuliers et leur permettre de s'acquitter des obligations essentielles de leur emploi. Les mesures d'adaptation consistent à trouver une solution aux obstacles qui entravent la pleine participation des personnes ayant un handicap sur leur lieu de travail, en tenant compte de leurs situations respectives. Ces mesures peuvent comprendre la fourniture des accessoires, des appareils ou des services dont une personne ayant un handicap peut avoir besoin pour s'acquitter des obligations essentielles de son emploi.

Pour de plus amples renseignements sur l'accommodement et le préjudice injustifié, on se reportera aux sections « La prise en compte des besoins du personnel en poste : Le principe de l'adaptation et Les personnes ayant un handicap »[12].

f) L'état familial

Le *Code* définit l'« état familial » par le fait de se trouver dans une relation parent-enfant[13]. Cette définition s'applique non seulement aux parents naturels et adoptifs, mais aussi à toute autre personne qui élève un enfant, comme par exemple une tutrice ou un tuteur. Elle vise de plus les situations où des employés ont la responsabilité du soin de parents âgés ou malades. Cette disposition s'applique pareillement aux hommes et aux femmes.

La Cour suprême du Canada a reconnu que l'état familial englobe l'identité du membre de la famille du plaignant[14].

Toute discrimination, directe ou indirecte (donc involontaire), envers une employée ou un employé fondée sur son état familial est contraire au *Code*. Les employeurs sont donc dans l'obligation de prendre toutes les mesures possibles, sous réserve d'un préjudice injustifié, pour tenir compte des besoins particuliers de leurs employés qui ont la garde d'un enfant ou le soin de personnes âgées. L'une des responsabilités sociales des employeurs est d'offrir à leurs employés des conditions de travail assez

souples pour leur permettre de s'acquitter de leurs obligations familiales.

Dans certains milieux de travail, des règles à priori neutres avantagent ou lèsent certains employés[54]. Lorsque la conséquence discriminatoire d'une règle est établie, il appartient à l'employeur de prouver que cette règle constitue une exigence raisonnable, établie de bonne foi, et qu'il ne peut accorder à la personne les adaptations demandées à moins de subir un préjudice injustifié. Si cela ne peut être démontré, la règle peut enfreindre le *Code*. S'agissant du motif de l'état familial, cette situation se présente fréquemment lorsque des employés ayant des obligations familiales demandent certaines adaptations à leur employeur.

Exemples :

> *Une chef de service doit quitter son bureau à 17 heures pour s'occuper de ses enfants. Or, son employeur organise souvent une réunion des chefs de service après 17 heures. Cette habitude nuit aux chefs de service qui ont la charge d'enfants en bas âge.*
>
> *La mère d'une employée souffre de la maladie d'Alzheimer et a besoin d'une aide et de soins poussés. L'employée doit s'absenter pendant les heures de travail normales pour prendre des dispositions, à court terme pour des soins à domicile, et, à plus long terme, pour le placement dans une maison de soins infirmiers. L'employée n'a besoin que de quelques matinées par semaine pour prendre ces arrangements, mais la politique de l'employeur exige que les congés à des fins personnelles soient pris par journées entières.*
>
> *Si l'employeur ne peut démontrer que ces pratiques sont des exigences adoptées de bonne foi, il doit les modifier*[55].

Le *Code* prévoit expressément une exception au droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi sans discrimination fondée sur l'état familial. En effet, un employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son partenaire de même sexe, son enfant ou son père ou sa mère, ou encore à une personne qui est le conjoint, le partenaire de même sexe, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé[56]. Cette exception autorise les employeurs à pratiquer ou au contraire à éviter le népotisme.

g) L'état matrimonial

L'état matrimonial le plus courant est celui du mariage ou de l'union de fait avec une personne du sexe opposé. L'état matrimonial inclut aussi le fait d'être célibataire, veuve ou veuf, divorcée ou divorcé et séparée ou séparé. On n'a pas le droit de refuser un emploi à une personne pour la simple raison qu'elle est ou n'est pas mariée ou qu'elle a ou non un conjoint de fait.

L'état matrimonial englobe l'identité du conjoint ou de la conjointe du plaignant[57].

Exemple :

> *M. A travaille pour B. L'épouse et la fille de M. A ont une confrontation avec B, l'employeur, en l'accusant d'avoir agressé sexuellement la fille de M.A lorsqu'elle était plus jeune. En conséquence, B congédie A. Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada a jugé qu'il s'agissait une discrimination fondée sur l'état matrimonial et familial.*

h) Le lieu d'origine

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement, quel que soit son lieu d'origine, au Canada ou ailleurs dans le monde.

Il y a souvent un lien entre le lieu d'origine d'une personne et d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*, par exemple l'origine ethnique ou la race. C'est pourquoi la Commission rappelle, dans sa *Politique concernant la discrimination et la langue*, que la langue peut être un élément d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne fondée sur l'un de ces motifs apparentés.

Une annonce d'emploi pourrait violer le *Code* si elle stipule que seules les personnes ayant une « expérience préalable au Canada » sont invitées à présenter leur candidature. Elle risquerait en effet de porter atteinte aux droits des immigrantes et immigrants récents qui pourraient posséder l'expérience nécessaire sans toutefois l'avoir acquise au Canada.

i) La grossesse[58]

Le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le sexe, comprend le droit d'une femme à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle est enceinte, l'a été ou peut le devenir, ou qu'elle a eu un enfant. Étant donné que seule la

femme peut devenir enceinte, la grossesse est une caractéristique liée au sexe féminin et, par conséquent, la discrimination fondée sur la grossesse constitue de la discrimination fondée sur le sexe[59]. La Cour suprême du Canada a reconnu que la grossesse est d'une importance fondamentale pour la société et que le fardeau financier et social associé à la procréation ne devrait pas incomber entièrement aux femmes[60]. Les employeurs doivent assumer leur part de cette responsabilité économique et sociale.

Par « grossesse », on entend la tranche de vie d'une femme qui débute avec la conception d'un enfant et se poursuit après l'accouchement, y compris la période d'allaitement. Le terme « grossesse » embrasse l'ensemble des besoins particuliers d'une femme enceinte, en reconnaissance du fait qu'il n'y a pas deux grossesses identiques.

Des besoins particuliers peuvent survenir dans les situations suivantes :

- *fausse couche,*
- *avortement,*
- *complications au cours de la grossesse ou de l'accouchement,*
- *problèmes de santé directement ou indirectement liés à une fausse couche ou à un avortement,*
- *période de rétablissement après l'accouchement, même si l'enfant est mort à la naissance,*
- *allaitement.*

Tel qu'indiqué ci-dessus, la grossesse englobe la période postnatale, y compris l'allaitement maternel. L'allaitement maternel comprend le pompage et l'extraction du lait ainsi que l'allaitement direct au sein. L'allaitement est une composante naturelle de l'éducation des enfants et fait donc partie intégrante des motifs du sexe et de l'état familial. De nombreuses études ont démontré les avantages de l'allaitement maternel pour les mères, les enfants et les collectivités en matière de santé et de développement physiques et émotionnels. Les femmes ne devraient pas être défavorisées en ce qui concerne les services, le logement ou l'emploi parce qu'elles décident d'allaiter leurs enfants.

À moins d'exigences justifiées[61], le fait d'éliminer ou de limiter les possibilités d'embauchage, de mutation, etc. d'une femme parce qu'elle est ou a été enceinte, qu'elle peut le devenir ou qu'elle a accouché constitue une infraction au *Code*. La discrimination liée à la grossesse à l'égard des femmes sur le lieu de travail prend aussi d'autres formes, par exemple les pratiques et comportements que voici :

Exemples :

- *Un employeur élimine ou limite les possibilités de promotion ou de perfectionnement des femmes dans cette situation, quel que soit leur rendement au travail ou leur ancienneté – ce qui peut comprendre le fait d'omettre d'aviser des femmes en congé de maternité que le milieu de travail connaît une forte évolution et présente de nouveaux débouchés dignes de mention.*
- *Une femme enceinte n'est pas affectée à un projet majeur ou à un projet d'équipe.*
- *Un certain superviseur juge trop sévèrement le rendement au travail des femmes dans cette situation.*
- *Un gestionnaire fait une retenue sur leur salaire parce qu'elles passent plus de temps aux toilettes que d'autres.*
- *Une femme enceinte est en butte à des remarques ou à des plaisanteries inconvenantes.*
- *Une femme se voit congédiée avec ou sans préavis à cause de sa grossesse.*
- *Une femme enceinte se voit imposer des mutations contre son gré.*
- *Une femme enceinte se voit refuser des indemnités de maladie.*
- *Un employeur refuse de coopérer pour aider à établir un processus qui aide la femme à continuer à allaiter son enfant après son retour au travail.*

Enfin, il se peut que des raisons de santé liées à la grossesse forcent une femme à s'absenter du travail avant ou après son congé de maternité ou son congé parental. Dans ce cas, elle a droit aux prestations d'assurance-santé ou d'assurance-invalidité offertes, le cas échéant, par son employeur[62]. La décision de prendre un congé d'invalidité de courte ou de longue durée risque toutefois d'avoir un effet sur ses droits en matière de congé de maternité ou de congé parental[63]. S'il n'existe pas chez l'employeur de régime de congés de maladie ni de régime d'assurance personnel, elle peut prendre un congé sans solde ou utiliser ses jours de congé annuel comme congé pour raisons de santé, au motif de sa propre santé physique et mentale, ou encore de la santé et du bien-être du fœtus ou du nouveau-né.

j) La race et la couleur

Dans la province, la lutte contre la discrimination raciale suit une longue tradition. En effet, c'est en Ontario que, dès 1793, ont vu le jour les premières mesures législatives au monde à interdire l'esclavage. En 1944, quatre années avant que les Nations Unies ne proclament la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, le gouvernement ontarien adoptait une loi traitant de la discrimination fondée sur la race, la *Racial Discrimination Act*. En 1962, l'Ontario ouvrait la voie aux provinces et territoires canadiens en promulguant un premier *Code des droits de la personne*, qui regroupait les diverses lois interdisant la discrimination adoptées au cours des années 1950. Le *Code* de 1962 interdisait la discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine, dans les domaines de l'emploi, de l'accès aux services et du logement. Dans les domaines de l'emploi et du logement, le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la race, comprenait le droit d'être à l'abri de tout harcèlement racial.

Le *Code* inclut aussi la « couleur » parmi ses motifs de discrimination illicites. La couleur de la peau peut faire partie des caractères physiques qui définissent la race d'une personne.

La race est souvent liée à d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*, tels que l'origine ethnique ou le lieu d'origine. La Commission rappelle d'ailleurs, dans sa *Politique concernant la discrimination et la langue*, que la langue peut être un élément d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne fondée sur divers motifs, dont la race.

k) L'existence d'un casier judiciaire

Dans le domaine de l'emploi, il est interdit de faire de la discrimination envers une personne qui a un « casier judiciaire ». Le *Code* définit précisément ce qu'il faut entendre par le terme pour l'application de ses dispositions, à savoir :

Relevé d'une condamnation pour :

(a) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et qui n'a pas été révoqué,

(b) une infraction à une loi provinciale[64].

En conséquence, un employeur ne doit jamais, dans sa décision d'embaucher quelqu'un ou non, tenir compte du fait que cette personne a été soit réhabilitée, autrement dit qu'elle a commis une infraction à une loi fédérale telle que le *Code criminel*, ayant fait l'objet d'un pardon qui n'a pas été révoqué, soit reconnue coupable d'une infraction à une loi provinciale telle que le *Code de la route*. Cette protection ne s'applique pas aux personnes qui ont fait l'objet d'une inculpation ou d'une accusation uniquement, mais à celles qui ont fait l'objet d'une déclaration de culpabilité ou d'une condamnation.

Un employeur peut toutefois poser comme exigence à l'embauche le fait de ne pas avoir de casier judiciaire, à condition de pouvoir prouver qu'il s'agit là d'une exigence raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi[65].

Pour bénéficier de cette exception, l'employeur doit également être en mesure de prouver que l'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire lui causerait un préjudice injustifié, compte tenu du coût et/ou des exigences en matière de santé et de sécurité.

Chaque situation d'emploi doit être évaluée individuellement, mais nous donnons ci-dessous des exemples où les infractions ayant fait l'objet d'un pardon ou les infractions à une loi provinciale **peuvent** être pertinentes :

Exemples :

- *Un chauffeur d'autobus a été reconnu coupable d'infractions graves et répétées au* Code de la route.
- *Un préposé de garderie qui travaille seul avec des enfants est reconnu coupable d'abus sexuel d'enfants.*

l) Le sexe

Le *Code* ne renferme aucune définition du motif de discrimination interdit qu'est le « sexe », mais on convient généralement qu'il faut entendre par là le sexe biologique, masculin ou féminin, d'une personne. Les hommes et les femmes ont pareillement droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le sexe.

Le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le sexe, comprend le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse[66].

Il existe cependant quelques exceptions au droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le sexe :

- Certains organismes ou groupements dont le principal objectif est de desservir des personnes

d'un sexe et non de l'autre peuvent n'employer que des personnes de ce même sexe, étant entendu que l'exception ne vaut que si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi[67].

- Tout employeur peut n'embaucher que des hommes ou que des femmes, à condition de pouvoir prouver que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une qualité requise de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi. Pour bénéficier de cette exception, au cas où une personne qualifiée du sexe opposé à celui qu'il exige présenterait sa candidature, l'employeur doit toutefois pouvoir prouver que des mesures d'adaptation lui seraient impossibles à moins de coûts excessifs ou de risques pour la santé et la sécurité[68].
- Le *Code* autorise toute personne à embaucher l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ou encore l'auxiliaire médical de son choix, pour elle-même ou pour un membre de sa famille ayant besoin de soins. Une agence de placement ou un fournisseur de soins de santé n'a toutefois pas le droit d'envoyer quelqu'un choisi conformément à une préférence fondée sur un motif de discrimination interdit travailler chez une personne âgée, infirme ou malade que sur les directives formelles de cette personne ou d'un membre de sa famille[69].

L'identité sexuelle

Le « sexe » d'une personne désigne plus généralement son appartenance à une catégorie sociale plus large, soit celle des hommes, soit celle des femmes. Le *Code* protège les hommes et les femmes contre la discrimination et le harcèlement au travail, sans égard à leur sexe ni à des présomptions concernant leurs capacités professionnelles qui refléteraient des idées reçues sur l'allure, l'habillement ou la conduite « convenables » pour une femme ou un homme. Selon la Commission, le *Code* interdit donc la discrimination fondée non seulement sur le sexe, mais encore sur l'identité sexuelle. Cela signifie que les personnes « transgenres » ou « transgendéristes » peuvent déposer une plainte devant la Commission si elles sont victimes de discrimination ou de harcèlement fondé sur leur identité sexuelle[70].

Les néologismes « transgenre » et « transgendériste » désignent des personnes qui, pour diverses raisons psychologiques, cognitives et autres influant sur leur sens du moi et leur comportement, supportent mal le sexe qui est le leur de naissance, voire le rejettent. L'identité sexuelle d'une personne diverge parfois totalement de son orientation sexuelle et ne la détermine pas.

Les plaintes rattachées à l'identité sexuelle émanent presque exclusivement de personnes transgendéristes[71] et transsexuelles[72]. On n'aurait pas tort d'affirmer que, dans la société d'aujourd'hui, peu de personnes sont aussi désavantagées et privées de leurs droits que les membres de ces deux groupes. La crainte et la haine qu'ils inspirent de même que l'hostilité que soulève leur simple existence relèvent des enjeux fondamentaux des droits de la personne.

Il y a infraction au *Code* si, en raison de cette identité, on nie ou restreint à une personne l'égalité des chances en matière d'embauchage, de formation, de promotion, de mutation, ou autre.

Exemples :

- *Une employée informe son supérieur qu'elle devra s'absenter du travail aux fins d'un réassignement sexuel chirurgical. L'employeur autorise l'employée à prendre congé, mais, à son retour au travail après l'opération, elle est congédiée.*
- *Une employée temporaire se voit offrir par son supérieur hiérarchique un poste à temps plein au service à la clientèle, à la condition de porter des robes et d'adopter une coiffure plus féminine. L'employeur trouve ces changements nécessaires, car il croit que l'apparence excessivement masculine de l'employée ne plaira pas aux clients.*
- *Un employé révèle à son supérieur qu'il est un travesti. Son supérieur l'informe par la suite qu'il ne pourra plus prétendre à des promotions ni à d'autres cours de perfectionnement, parce que les clients et ses collègues ne se sentiront plus à l'aise avec lui.*
- *Un employé transgenre qui a l'apparence d'une femme n'est pas autorisé à porter de vêtements typiquement féminins sur le lieu de travail.*

L'identité sexuelle est une caractéristique personnelle, qu'on peut faire connaître ou non à autrui. La plupart des gens ne s'inquiètent pas de ce que les autres connaissent leur identité sexuelle, mais ce n'est pas toujours le cas pour les transsexuels et les transgendéristes. Malgré les garanties offertes par le *Code*, les personnes qui s'identifient comme étant des transsexuels ou des transgendéristes ou sont connues comme telles doivent composer avec la possibilité très réelle de se trouver en butte à des modes de discrimination ou de harcèlement

explicites ou déguisés. Ces comportements peuvent leur être grandement préjudiciables, surtout dans leur milieu professionnel.

L'employeur ou le fournisseur de services qui a légitimement besoin de certains renseignements personnels doit, si ces renseignements lui permettent de savoir directement ou indirectement que le sexe biologique d'une personne ne correspond pas à son identité sexuelle, prendre toutes dispositions utiles pour en préserver la confidentialité en toutes situations et circonstances, notamment quand il s'agit de dossiers d'emploi ou d'assurance et d'antécédents médicaux, etc. Les renseignements en cause peuvent s'avérer nécessaires pour permettre à un employé ou à toute autre personne d'adhérer à un régime d'assurance ou d'en demander des prestations, par exemple. Ces renseignements doivent être confiés uniquement au personnel désigné à cette fin (ainsi, le responsable des ressources humaines) et être conservés dans un système sécurisé.

Parmi ces renseignements et documents personnels figurent notamment les suivants :

- certificat de naissance;
- permis de conduire;
- nom du plus proche parent;
- nom du bénéficiaire d'une police d'assurance;
- demande de prestations d'assurance-maladie.

L'employeur ou le fournisseur de services qui néglige de protéger correctement les renseignements relatifs au sexe ou à l'identité sexuelle d'une personne risque de contrevenir aux dispositions du *Code*. Il pourrait faire l'objet d'une plainte si, à cause de sa négligence, cette personne est victime de discrimination ou de harcèlement en raison de son identité sexuelle.

m) L'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe

Dans le domaine de l'emploi, le *Code* interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et sur le partenariat avec une personne de même sexe. Cette protection s'étend aux personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et hétérosexuelles.

On parle de l'« orientation sexuelle » de quelqu'un pour dire que cette personne ressent un attrait sexuel pour des personnes du sexe opposé ou pour des personnes de même sexe, voire les deux, mais le *Code* n'en a pas formulé de définition. La Commission a toutefois élaboré et adopté la définition suivante de ce terme :

> *L'orientation sexuelle n'est pas simplement un « état »; c'est une caractéristique personnelle immuable, qui fait partie de l'identité même d'une personne. Elle désigne tout l'éventail de la sexualité humaine, et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle et hétérosexuelle*[73].

Le *Code* garantit à toute personne un traitement égal, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il interdit cette discrimination sous toutes ses formes, depuis les plaisanteries ou l'affichage d'images qui mettent une personne mal à l'aise jusqu'à un congédiement motivé par son orientation sexuelle.

Exemple :

> *Un employé dévoile à son supérieur le fait qu'il est gai. Ce dernier lui dit par la suite qu'il n'est plus admissible aux promotions, aux nominations ou à la formation professionnelle.*

Une personne n'a pas à prouver qu'elle est d'une orientation particulière ni qu'elle est lesbienne, gaie, bisexuelle ou hétérosexuelle, dans la mesure où il est démontré qu'elle a subi un traitement inégal en raison de l'orientation sexuelle.

Exemple :

> *Une représentante de commerce qui partage une maison avec une autre femme n'est pas invitée à une certaine réunion de son service à laquelle sont aussi invités les conjoints ou conjointes des employés. Le gestionnaire de l'employée a pris cette décision par crainte que celle-ci ne se présente à la réunion en compagnie de sa colocataire, risquant ainsi d'introduire une discordance. Que la représentante de commerce soit lesbienne ou non, elle peut porter plainte auprès de la Commission, parce qu'elle n'a pas eu droit à un traitement égal en raison de son orientation sexuelle.*

À l'heure actuelle, la définition que donne le *Code* des termes « état matrimonial[74] » et « conjoint[75] » ne s'étend pas au partenariat avec une personne de même sexe. Or, dans l'arrêt *M. c. H.*[76], la Cour suprême du Canada a conclu que la définition de « conjoint » de la *Loi sur le droit de la famille*, désignant uniquement deux personnes de sexe opposé, était inconstitutionnelle et contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés*, et qu'elle devrait englober les partenaires de même sexe. En conséquence de cet arrêt faisant jurisprudence, le gouvernement a adopté le projet de loi 5, la *Loi modifiant certaines lois en raison de la décision de la*

Cour suprême du Canada dans l'affaire M. c. H.[77]. Cette *Loi* modifie 67 lois ontariennes, dont le *Code*, de façon à reconnaître les partenaires de même sexe et le partenariat avec une personne de même sexe.

Au paragraphe 10 (1), le *Code* définit une ou un « partenaire de même sexe » comme la personne avec laquelle une personne du même sexe vit dans une union conjugale hors du mariage. Le « partenariat avec une personne de même sexe » y est défini comme étant le fait de vivre avec une personne du même sexe dans une union conjugale hors du mariage.

Le paragraphe 25 (2) du *Code* et d'autres lois provinciales qui régissent la prestation des avantages sociaux intègrent le partenariat avec une personne de même sexe. Les personnes en partenariat avec une personne de même sexe sont donc admissibles aux mêmes avantages que les personnes dont le partenaire est de sexe opposé eu égard aux pensions, régimes ou fonds de retraite et contrats d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui sont conformes aux lois et règlements en rapport.

CONSEILS PRATIQUES :

- *L'employeur doit offrir aux partenaires de même sexe les mêmes prestations de conjoint qu'aux conjoints de sexe opposé dans le cadre de son régime de retraite et de son régime d'assurance-maladie garanti.*
- *Les régimes de retraite doivent offrir aux partenaires de même sexe les mêmes prestations de survivant qu'aux conjoints de sexe opposé.*
- *L'employeur doit verser à ses employés gais et à ses employées lesbiennes des prestations de survivant équivalentes à celles qu'il verse à ses employés hétérosexuels.*

n) La discrimination fondée sur des motifs multiples

Les plaintes déposées devant la Commission ontarienne des droits de la personne sont souvent fondées sur plus d'un motif.

Les affaires qui mettent en cause plusieurs motifs de discrimination, ainsi la race, l'âge et le sexe, donnent lieu à des formes de discrimination particulières et distinctes des affaires fondées sur un motif de discrimination unique. Pour comprendre les cas de discrimination, il faut se pencher sur l'entier du contexte de l'identité d'une personne, lequel comprend sa race, son sexe, son orientation sexuelle, son âge et autres caractéristiques.

Nous donnons ci-dessous un exemple d'application de l'approche intersectionnelle de la discrimination fondée sur des motifs multiples.

Exemple :

> *Une femme âgée de 55 ans allègue qu'on lui a refusé un emploi de serveuse parce qu'elle ne correspond pas à l'image que les restaurants essaient de promouvoir. La preuve révèle que le restaurant emploie comme serveuses plusieurs femmes plus jeunes, aussi bien que des hommes plus âgés comme serveurs et maîtres d'hôtel. Le fait que des personnes relativement âgées (hommes) et des femmes plus jeunes sont employées ne réfute pas nécessairement l'allégation de discrimination, puisqu'il faut compter avec l'existence de stéréotypes relatifs aux femmes mûres en ce qui concerne l'image ou l'attrait.*

section quatre | LES RESPONSABILITÉS VIS-À-VIS DE LA LOI

a) Les employeurs

Ce sont les employeurs qui sont principalement responsables de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement sur leurs lieux de travail.

Un employeur ne peut pas s'entendre avec ses employés ni avec un syndicat pour dire que le *Code* ou une partie du *Code* ne s'applique pas à un lieu de travail ou un emploi. Il incombe à l'employeur, de concert avec ses employés et leur syndicat, le cas échéant, de trouver le meilleur moyen de tenir compte des besoins des employés dont le droit à un traitement égal est protégé par le *Code*. Seules sont exclues de cette obligation les adaptations qui feraient subir à l'employeur un préjudice injustifié.

Les employeurs sont tenus de prévenir et d'empêcher tout harcèlement ou discrimination sur leurs lieux de travail. Se rend coupable d'une infraction au *Code* tout employeur qui :

i. directement ou indirectement, de façon volontaire ou involontaire, manque à respecter les dispositions du *Code*;

ii. fait de la discrimination indirecte;

iii. ne viole pas directement le *Code*, mais autorise, adopte ou ratifie une conduite contraire au *Code* ou ferme les yeux sur une telle conduite.

Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur peut être engagée si un membre de son personnel viole le *Code* dans l'exercice de son emploi. Toutefois, cette responsabilité du fait d'autrui s'applique uniquement aux incidents de discrimination, et non de harcèlement[78].

La responsabilité de l'employeur est également engagée si une personne qui fait partie de « l'esprit directeur » de l'entreprise soit fait subir une discrimination ou un harcèlement à quelqu'un en violation du *Code*, soit était au courant d'un harcèlement mais n'a rien fait pour y remédier.

En général, ce sont les membres de la direction d'une entreprise qui forment son « esprit directeur ». Même les personnes qui occupent des fonctions de supervision au sein d'un organisme peuvent être considérées comme faisant partie de « l'esprit directeur » de l'organisme si elles agissent ou sont perçues comme agissant au nom de celui-ci.

Même les personnes qui n'ont pas à proprement parler le titre de superviseur, peuvent être considérées comme faisant partie de « l'esprit directeur » d'un organisme si elles ont en fait un pouvoir de supervision ou si elles guident dans une forte mesure les activités des employés. Quelqu'un qui occupe le poste de chef d'équipe au sein d'une unité de négociation possède, par exemple, le pouvoir d'un « esprit directeur » par rapport aux autres membres du syndicat.

L'employeur qui est mis au courant d'un harcèlement doit immédiatement prendre des mesures pour remédier à la situation. Une fois que l'employeur est convaincu que l'allégation est fondée, il doit par ailleurs envisager de prendre aussi bien des mesures disciplinaires que des mesures préventives, parmi lesquelles la publication d'un énoncé de politique et l'organisation d'activités éducatives.

La responsabilité de l'employeur à l'égard des actes de harcèlement commis par ses employés et mandataires ne se limite pas au lieu ou aux heures de travail. Le droit en matière de droits de la personne comprend la notion de lieu de travail au sens large. Ainsi, les actes ou comportements d'employés ailleurs qu'au travail mais qui ont des rapports avec le lieu de travail, par exemple durant un voyage d'affaires effectué pour le compte de l'employeur, lors d'une fête organisée par celui-ci ou dans des circonstances analogues peuvent engager la responsabilité de l'employeur.

Tout employeur doit prendre très au sérieux les problèmes de droits de la personne qui peuvent survenir sur son lieu de travail et faire des efforts assidus pour les régler. Il importe de ne jamais rejeter d'office la version d'un incident de discrimination ou de harcèlement dont se plaindrait un employé, même s'il ne peut être corroboré, car c'est un fait que les auteurs d'incidents de cette nature s'arrangent souvent pour agir sans témoins. La répétition de comportements analogues chez la personne mise en cause, les incohérences dans sa version des faits ou l'examen de notes minutieuses et crédibles prises par la victime pourront fournir les éléments de preuve nécessaires pour confirmer la violation du *Code*.

Les plaintes pour atteinte aux droits de la personne comportent souvent des allégations lourdes de conséquences pour la personne ou l'employeur mis en cause. Aucune décision en matière de responsabilité ne doit donc être prise avant la fin d'une enquête complète et impartiale visant à établir ce qui s'est réellement passé. Cependant, si les allégations sont telles qu'elles laissent craindre pour la sécurité de l'une ou l'autre partie, il convient d'assurer la protection du plaignant et de faire en sorte que les deux parties ne soient plus en contact sur le lieu de travail.

L'employeur qui a connaissance d'une allégation de discrimination ou de harcèlement sur son lieu de travail doit protéger l'identité des parties concernées, qu'il soit lui-même mis en cause ou non. Cette précaution vaut aussi bien pour les incidents auxquels l'employeur donne suite aux termes de sa politique interne de lutte contre la discrimination et le harcèlement que pour ceux qui font l'objet d'une plainte à la Commission. L'employeur doit traiter tous les éléments du processus de façon confidentielle, du début jusqu'à la fin du traitement d'une plainte. Enfin, il doit rester impartial, surtout lorsqu'une plainte oppose deux membres de son personnel.

b) Les membres de la direction

Les membres de la direction d'une entreprise font partie de son « esprit directeur », et, de ce fait, leurs actes sont considérés être les actes de l'employeur. En conséquence, l'employeur est responsable des violations du *Code* commises par ses cadres supérieurs.

Si un membre de sa direction était au courant d'un harcèlement ou de l'existence d'une « atmosphère empoisonnée » mais n'a rien fait pour y remédier, l'employeur pourrait être tenu responsable. En conséquence, tout membre de la direction doit prendre des mesures promptes et adéquates pour remédier à la situation. Il faudra parfois faire appel à un professionnel indépendant comme médiateur, pour faciliter le dialogue entre les parties ou mener une enquête, voire suggérer des mesures disciplinaires appropriées. Une politique interne de lutte contre la discrimination claire et efficace, périodiquement renforcée par des séances de formation, peut guider l'action du cadre lorsqu'il est mis au courant de pareilles situations[79].

c) Les employés

Les membres du personnel sont légalement tenus de respecter le *Code* dans leurs relations avec leurs collègues. Tout employé qui viole un droit d'un autre pourrait être mis en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Cela vaut pour les relations entre l'ensemble des membres du personnel, sans égard à leur niveau hiérarchique au sein de l'entreprise.

Tout employé qui a des besoins particuliers liés à un motif de discrimination interdit par le Code et qui désire que son employeur en tienne compte doit fournir à ce dernier les renseignements nécessaires, notamment sur les adaptations requises, pour lui permettre de prendre les mesures appropriées[80].

Les personnes ayant un handicap doivent fournir à leur employeur assez de renseignements pour établir l'existence de leur handicap (sans devoir en dévoiler la nature), de même que les mesures d'adaptation dont elles ont besoin, afin de lui permettre de tenir compte de leurs besoins. Ces renseignements peuvent par exemple inclure la confirmation par un professionnel de l'existence du handicap et des mesures d'adaptation indiquées. Il est rarement nécessaire que l'employeur soit au courant de la

nature exacte d'un handicap. Les personnes ayant un handicap doivent toutefois coopérer avec leur employeur pour faciliter l'adaptation à leurs besoins.

d) Les personnes de l'extérieur

Les personnes de l'extérieur, telles que les clients ou les fournisseurs de l'entreprise, qui agissent de façon discriminatoire ou harcelante envers un membre de son personnel ne sont pas soumises au *Code* et ne peuvent pas être personnellement mises en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Dans certaines circonstances, leur comportement risque toutefois d'engager la responsabilité de l'employeur, notamment si celui-ci était au courant de la situation et qu'il n'a rien fait pour empêcher qu'elle ne se produise ou prendre des mesures correctrices.

e) Les syndicats

Les syndicats et les employeurs ont l'obligation partagée de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement sur les lieux de travail. Les syndicats doivent faire leur possible pour inclure de façon explicite la protection des droits de la personne dans les conventions collectives. Un syndicat et un employeur ne peuvent en aucun cas convenir par contrat de se soustraire à l'application du *Code*.

La responsabilité d'un syndicat en matière d'adaptation aux besoins d'un employé est engagée dans deux types de situations[81] :

1. Premièrement, si le syndicat cause une discrimination ou y contribue en participant à la formulation, généralement dans la convention collective, d'une règle de travail qui a un effet discriminatoire sur un employé. En principe, vu que l'employeur est responsable du lieu de travail, il est mieux placé que quiconque pour trouver des solutions aux adaptations requises, mais le syndicat est néanmoins tenu de collaborer à la recherche d'autres mesures possibles. Les syndicats ont l'obligation conjointe de prendre des mesures raisonnables pour supprimer ou restreindre la source de l'effet discriminatoire.

Exemple :

> *Dans une affaire portée devant la Cour suprême du Canada en 1992[82], l'appelant, un gardien syndiqué au service d'un conseil scolaire, se plaignait que son employeur et son syndicat avaient manqué à s'entendre sur la manière de modifier son quart de travail. L'appelant était adventiste du septième jour, et sa religion lui interdisait de faire un quart le vendredi après-midi. La Cour suprême a statué que le syndicat et l'employeur étaient conjointement tenus de composer avec les croyances et pratiques religieuses de l'employé, à moins d'en subir un préjudice injustifié.*

2. Deuxièmement, si le syndicat entrave les efforts raisonnables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé. Le syndicat est tenu d'appuyer les efforts déployés par l'employeur pour se conformer au *Code*.

Exemple :

> *Dans une affaire entendue en Ontario[83], l'employeur avait accepté de composer avec les observances religieuses d'une employée en lui donnant congé le samedi au lieu du dimanche, à la condition toutefois de ne pas lui verser le salaire majoré de règle le dimanche selon sa convention collective. Le syndicat concerné s'est opposé à cette adaptation à moins du versement du salaire majoré. La Cour divisionnaire de l'Ontario a statué que l'opposition du syndicat constituait une violation du* Code.

Les syndicats sont bien entendu eux-mêmes des employeurs et ils ont, à ce titre, les mêmes responsabilités que tout autre employeur envers leurs employés.

f) Les agences de placement

L'employeur n'a pas le droit de passer par une agence de placement pour embaucher des personnes sélectionnées suivant des critères liés à l'âge, à la race, au sexe, au handicap ou à d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*[84].

Exemple :

> *Il est par exemple interdit à un employeur de demander à une agence de placement de ne lui envoyer que des personnes « d'ascendance européenne » pour combler un poste de réceptionniste.*

Pareillement, les agences de placement n'ont pas le droit de noter ce type de « préférences » au dossier de leurs clients ni de sélectionner les candidats à un poste en se basant sur un motif illicite de discrimination.

Si un employeur utilise les services d'une personne qu'une agence de placement lui a envoyée pour un travail temporaire et qu'il s'avère par la suite que

cette personne a des besoins dont il faut tenir compte, l'agence est coresponsable de fournir à cette personne les adaptations nécessaires.

g) Les franchiseurs

La responsabilité des franchiseurs peut être engagée si l'un de leurs franchisés se rend coupable de discrimination ou de harcèlement, selon la nature du contrat de franchisage. Le risque qu'il en soit ainsi est accru si le contrat de franchisage est tel que le franchiseur exerce un important pouvoir de contrôle sur les activités du franchisé ou si le franchiseur contribue, directement ou indirectement, à la conduite discriminatoire ou au harcèlement. Les franchiseurs sont également responsables des politiques qu'ils établissent et des actes qui en découlent.

section cinq | QUELLES SONT LES PERSONNES PROTÉGÉES SUR LE LIEU DE TRAVAIL?

a) Les employés

« Toute personne » a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

Le *Code* ne définit pas le terme « employé » dans ses dispositions garantissant le droit à un traitement égal en matière d'emploi. La Commission interprète ces dispositions au sens large, à savoir qu'elle estime que la protection du *Code* s'applique non seulement au personnel à plein temps, mais aussi aux employés temporaires, occasionnels ou à contrat d'un employeur, de même qu'aux personnes qui travaillent pour acquérir de l'expérience ou obtenir des prestations.

EXEMPLE :

Un employeur engage temporairement, par l'entremise d'une agence de placement, une employée de bureau pour faire du classement. La superviseure de l'employée temporaire lui fait des remarques désobligeantes et moqueuses à propos de sa croyance. Ces remarques sont une forme de harcèlement et l'employée peut s'en plaindre à la Commission. L'employée pourrait aussi porter plainte contre son agence de placement si celle-ci, une fois informée du harcèlement, ne faisait rien pour remédier à la situation.

b) Les employés temporaires ou occasionnels

Le *Code* protège les employés temporaires ou occasionnels, quelle que soit la durée de leur emploi dans une entreprise. Cette protection s'applique même aux personnes qui ne sont pas véritablement des employés, mais qui sont envoyées dans une entreprise par une agence de placement. Il incombe aux agences de placement de s'assurer que les lieux de travail où elles envoient des travailleurs sont exempts de pratiques de discrimination et de harcèlement. Une agence de placement qui serait mise au courant d'une situation d'atteinte aux droits d'une personne qu'elle a envoyée chez un employeur et qui ne ferait rien pour y remédier pourrait être mise en cause lors d'une plainte.

c) Les employés contractuels

Un contrat est une entente orale ou écrite dont un tribunal peut assurer l'exécution. Les ententes sur les conditions de travail sont une forme de contrat. Tous les types de contrats sont couverts par le *Code*, y compris ceux qu'un employeur peut passer avec un entrepreneur ou un sous-traitant, de même que les contrats fixant des modalités d'emploi. Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur un des motifs interdits par le *Code*[85].

Tout contrat conclu avec un ministère ou un organisme du gouvernement de l'Ontario comprend une clause stipulant que l'exécution du contrat ne

doit en aucun cas donner lieu à une discrimination envers qui que ce soit[86]. Cette stipulation apparaît notamment dans les contrats de prêt ou de subvention du gouvernement. Si un tribunal des droits de la personne détermine qu'une personne employée par le bénéficiaire d'un contrat, d'un prêt, d'une subvention ou d'une garantie signés par le gouvernement a fait l'objet d'une discrimination durant son exécution, il peut révoquer le contrat, le prêt, la subvention ou la garantie en question.

d) Les bénévoles et autres

Le *Code* ne fait pas spécifiquement mention des bénévoles, mais la Commission interprète la garantie d'un « traitement égal en matière d'emploi » prévue à l'article 5 du *Code* comme pouvant s'appliquer à toute personne qui travaille pour une autre. Sont ainsi visés les bénévoles et les personnes qui travaillent sans rémunération pour acquérir de l'expérience, par exemple les stagiaires, rattachés ou non à un mentor, de même que les personnes qui travaillent en échange de certaines prestations.

Bien qu'aucune décision n'ait été rendue en Ontario à cet égard, des décisions rendues en Colombie-Britannique ont établi que les lois de cette province en matière de droits de la personne interdisent la discrimination à l'endroit d'une personne bénévole dans le domaine de l'emploi et des services[87].

e) Les accompagnateurs et les auxiliaires médicaux

Les personnes engagées pour dispenser des soins médicaux ou personnels à une personne âgée, malade ou ayant un handicap ont droit à un traitement égal, sans discrimination contraire au *Code*.

section six | L'ACCESSIBILITÉ DES LIEUX DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

a) Le design inclusif

L'intégration et la pleine participation des personnes handicapées exigent un design inclusif des lieux de travail et l'élimination des obstacles actuels. Prévenir et éliminer les obstacles signifie que les personnes handicapées devraient pouvoir accéder aux lieux de travail et satisfaire aux mêmes obligations et aux mêmes exigences que les autres personnes, avec dignité et sans empêchements.

Le design inclusif représente l'approche qui respecte le mieux la dignité des personnes handicapées. Lorsqu'on construit des immeubles, effectue des rénovations, achète des ordinateurs, lance des sites Web, établit des politiques et des procédés, offre de nouveaux services ou conçoit de nouveaux itinéraires pour les transports en commun, on devrait s'assurer que le design adopté ne crée pas d'obstacles pour les personnes handicapées.

L'élimination des obstacles optimise l'intégration de la personne à son milieu de travail et devrait, idéalement, permettre à chaque personne handicapée une participation intégrale, dans la dignité. Le fait de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques est également avantageux du point de vue de la rentabilité. En effet, on contribue ainsi à prévenir le dépôt de plaintes liées aux droits de la personne, tout en rendant les installations et les procédés plus pratiques pour d'autres groupes, dont les personnes âgées, et pour l'ensemble de la population.

Il faut se souvenir que la conformité aux normes énoncées dans le *code du bâtiment* ne garantit pas que les installations soient exemptes d'obstacles ou répondent aux conditions d'accessibilité du *Code*. Par exemple, le *code du bâtiment* formule des normes d'accessibilité pour les fauteuils roulants, mais aucune quant aux handicaps autres que moteurs, concernant les personnes qui sont aveugles, malvoyantes ou qui ont notamment des troubles de l'ouïe, des troubles mentaux ou des difficultés d'apprentissage.

Exemple :

Les personnes qui ont un handicap non lié à la mobilité, ainsi troubles mentaux, difficultés d'apprentissage, malvoyance, malentendance etc., peuvent présenter des besoins autres que ceux prévus par le code du bâtiment. *Par exemple, des écriteaux indiquant les sorties et les ascenseurs sont précieux pour les personnes qui ont des troubles de la mémoire. Des écriteaux tactiles aident les personnes malvoyantes qui ont du mal à distinguer le bon étage dans un ascenseur et les bonnes toilettes dans un couloir. Les systèmes d'alarme actuels ne comportent pas de signaux visuels outre les sonneries, ce qui accroît le danger pour les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes dans les situations d'urgence.*

Ces indications ne sont pas obligatoires, puisque le code du bâtiment *n'en fait pas des exigences, mais le défaut de les inclure serait inacceptable dans l'optique des droits de la personne.*

Les principes directeurs du Code des droits de la personne *touchant l'accessibilité sont les suivants :*

- *La satisfaction de l'exigence offre-t-elle à la personne handicapée une accessibilité qui lui assure l'égalité (accessibilité fondamentale)?*
- *La satisfaction de l'exigence aboutit-elle à des niveaux à peu près égaux de commodité?*
- *La dignité de la personne a-t-elle été respectée?*

b) L'évaluation de l'accessibilité

Tout employeur devrait envisager l'élaboration d'un plan visant à évaluer l'accessibilité de ses lieux de travail, procéder à l'évaluation, puis apporter les changements nécessaires pour adapter ses installations, méthodes et services aux besoins des personnes handicapées, que ce soit parmi son personnel ou sa clientèle.

L'évaluation permet d'établir le degré d'accessibilité du lieu de travail pour les personnes handicapées et de cerner ce qu'il reste à faire pour l'améliorer.

À l'issue de l'évaluation, l'employeur devrait en faire le bilan et le soumettre, accompagné de recommandations, aux membres de sa direction. Ces derniers devraient ensuite faire connaître ces résultats à l'ensemble des employés, en informant ces derniers des mesures prévues pour éliminer les obstacles repérés.

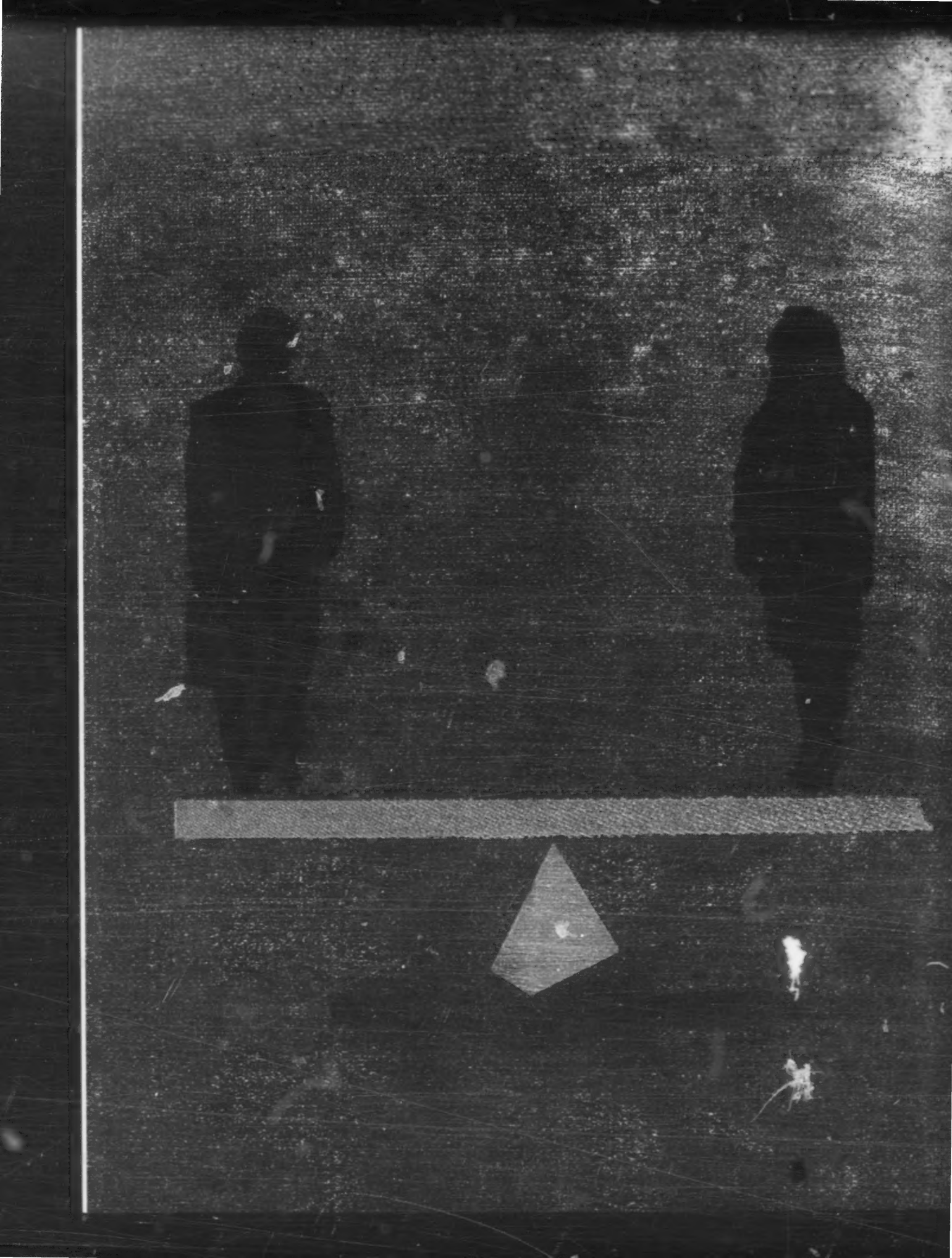
Les plans d'évaluation de l'accessibilité et d'élimination des obstacles repérés sont des moyens importants pour l'employeur de répondre aux besoins des personnes ayant un handicap parmi son personnel ou sa clientèle. L'élaboration et l'application d'une politique d'adaptation aideront l'employeur à s'acquitter de l'obligation que lui fait le *Code* de tenir compte des besoins individuels de ces personnes. Cette politique doit informer clairement les employés handicapés, les autres personnes ayant des besoins particuliers et les responsables des mesures d'adaptation que l'employeur a prévu une marche à suivre pour apporter une aide efficace aux personnes handicapées.

Quantité de ressources peuvent faciliter la planification en matière d'accessibilité et d'adaptation. Le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration présente un site Web (http://www.gov.on.ca/citizenship/accessibility/french/equalopportunity.htm) riche d'information et de liens, notamment vers JANCANADA (Réseau des aménagements du lieu de travail au Canada), un service de consultation gratuite sur l'adaptation dans l'emploi. On joint ce service en composant sans frais le 1 800 526-2262.

CONSEILS PRATIQUES :

Le plan d'évaluation de l'accessibilité devrait :

- *énoncer la raison d'être, les objectifs, le contexte et les consignes de l'évaluation;*
- *reconnaître l'obligation qu'a l'employeur aux termes du Code de veiller à ce que ses locaux et ses services soient accessibles aux personnes ayant un handicap;*
- *nommer les ressources internes et externes susceptibles de faciliter l'évaluation;*
- *résumer les initiatives internes et externes en cours;*
- *décrire les moyens de mesurer la qualité des services;*
- *esquisser la portée de l'évaluation et repérer les éventuels obstacles à l'accessibilité inhérents aux procédures et pratiques d'embauchage, aux installations, aux services et aux communications;*
- *répartir les responsabilités et les délais d'exécution pour les diverses étapes de l'évaluation;*
- *établir un plan de communications pour renseigner les membres de la direction et du personnel, les clients et autres personnes intéressées, au sujet de l'évaluation et s'assurer de leur adhésion à ses objectifs.*



IV LES MODALITÉS D'EMPLOI

Le droit à un traitement égal en matière d'emploi s'applique à tous les aspects de l'emploi : demandes d'emploi, embauchage, formation, mutations et promotions, de même que conditions d'apprentissage, de mise à pied ou de renvoi. Il s'applique aussi aux taux de rémunération, heures de travail, heures supplémentaires, quarts, congés, avantages sociaux, mesures disciplinaires, évaluations du rendement et cessations d'emploi.

section un | LA CRÉATION D'UN POSTE

a) Le design inclusif

Les lieux de travail doivent être conçus de façon à accommoder tous ceux qui y travaillent, peu importe le sexe, la race, la croyance, l'état familial, le handicap ou toute autre caractéristique pouvant constituer un motif de discrimination selon le *Code*. Lors de l'établissement de nouvelles politiques et procédures, ainsi l'achat de nouveaux systèmes informatiques ou téléphoniques, la conception ou le choix de postes de travail etc., les décisions en matière de design devraient prendre pour critère de ne pas créer d'obstacle pour toute personne visée par le *Code*. Le design inclusif est l'approche qui est la plus respectueuse de la dignité. Par exemple, les politiques en matière de pauses devraient, dans toute la mesure du possible, prendre en compte les besoins des femmes enceintes ou qui allaitent, des personnes dont la religion exige qu'elles consacrent du temps à leur culte pendant la journée de travail et des personnes ayant un handicap.

Exemple :

> *Le gestionnaire d'un département de service à la clientèle doit en moderniser les systèmes informatique et téléphonique au cours de l'année à venir. Les nouveaux systèmes devraient offrir les options de gros caractères et de brillance et volume accrus. Grâce à ce genre de possibilités, les travailleurs actuels et futurs disposeront de la capacité d'adaptation nécessaire à d'actuelles ou éventuelles déficiences visuelles ou auditives, compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre.*

b) Les exigences professionnelles justifiées

Tout emploi comporte l'exécution de certaines tâches qui peuvent être considérées comme des exigences. Si une personne est incapable de satisfaire à ces exigences en raison d'un motif interdit par le *Code*, l'employeur doit pouvoir justifier cette exigence ou norme en apportant la preuve qu'il l'a établie de façon raisonnable et de bonne foi.

Certaines exigences sont sources de discrimination directe.

Exemple :

> *Un centre de culture physique exige que les personnes assurant l'entretien d'un vestiaire pour hommes soient de sexe masculin. Il s'agirait là d'une exigence considérée comme raisonnable et établie de bonne foi.*

Inversement, il peut arriver qu'une exigence, une qualité requise ou tout autre facteur à priori neutre et non discriminatoire entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code*[55] interdit ou l'imposition d'une restriction à ce groupe. C'est ce qu'on appelle « discrimination constructive » ou « discrimination par suite d'un effet préjudiciable ».

Exemple :

> *Chez un certain employeur, il est de règle que les employés n'ont pas le droit de porter la barbe. C'est en vertu de cette règle qu'un emploi est refusé à un sikh qui, du fait de sa religion, n'a pas le droit de se raser. L'employeur n'a pas créé cette règle dans l'intention d'exclure les sikhs de son personnel, mais le résultat est le même. Cette exigence serait donc considérée comme source de discrimination indirecte ou de discrimination par suite d'un effet préjudiciable.*

Même si cette règle peut être considérée raisonnable et justifiée (autrement dit, même si l'employeur peut démontrer qu'il a adopté la norme de bonne foi, dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause), l'employeur ne pourra pas insister pour l'appliquer aux hommes sikhs, à moins de pouvoir prouver que faire une exception dans leur cas lui causerait un préjudice injustifié. Si, dans cet exemple, le travail en cause a trait à la préparation d'aliments et que l'employeur a imposé la règle par souci d'hygiène, il pourrait facilement adapter la règle aux employés sikhs en les autorisant à porter un filet sur leur barbe, ce qui ne lui causerait aucun préjudice.

Le critère de la justification

Que la discrimination soit directe ou indirecte/par suite d'un effet préjudiciable, la Cour suprême du Canada a mis au point un cadre de référence identique, à trois volets, afin de déterminer si une norme, un facteur, une exigence ou une règle est une exigence professionnelle justifiée[89].

Pour établir cette justification, le défendeur doit, selon la prépondérance des probabilités, prouver :

1. qu'il a adopté le critère dans un but ou objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;
2. qu'il a adopté le critère de bonne foi, en croyant qu'il était nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif;
3. que le critère est raisonnablement nécessaire à la réalisation de son but ou objectif, en ce sens que le défendeur ne peut pas composer avec la situation de personnes présentant les mêmes caractéristiques que le demandeur sans en subir un préjudice injustifié.

Conformément à ce cadre de référence, la règle ou la norme même doit être inclusive et tenir compte des différences individuelles sous réserve d'un préjudice injustifié, au lieu de maintenir des normes discriminatoires doublées de mesures d'adaptation pour ceux qui ne peuvent pas y satisfaire. L'inclusion de l'adaptation dans la norme même assure à chaque personne une évaluation selon ses capacités personnelles plutôt qu'en fonction de présumées caractéristiques de groupe.

Il s'agit fondamentalement de déterminer si la personne responsable d'apporter des adaptations s'est acquittée de cette obligation dans toute la mesure où elle n'en subissait pas un préjudice injustifié[90].

Aux fins de cette analyse, la procédure adoptée pour étudier et apporter l'adaptation est aussi importante que l'adaptation même. Voici une liste non exhaustive de facteurs à considérer lors de l'analyse :

LISTE DE CONTRÔLE :

- *L'employeur a-t-il cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire?*
- *Si l'employeur a trouvé des solutions de rechange répondant au but recherché, pourquoi l'employeur ne les a-t-il pas mises en oeuvre?*
- *Est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles?*
- *Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objectif légitime de la personne responsable de l'adaptation?*
- *La norme est-elle bien conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans qu'un fardeau excessif soit imposé à ceux qui sont visés par la norme?*
- *Les autres parties tenues de participer à la recherche d'adaptations ont-elle joué leur rôle?*

Les exigences professionnelles injustifiées

Certaines exigences ne pourront en aucun cas être considérées comme justifiées, autrement dit établies de façon raisonnable et de bonne foi, notamment celles qui sont :

- liées à des obligations accessoires et donc non essentielles d'un emploi;
- fondées sur les préférences d'un collègue ou d'un client et qui excluent des personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code* interdit;
- basées sur des idées préconçues concernant la capacité de certaines personnes de s'acquitter des obligations inhérentes à un emploi (le fait pour une garderie de n'embaucher que des femmes pour s'occuper des enfants serait injuste envers les hommes qui sont tout aussi qualifiés pour faire ce travail);
- inflexibles quant à la manière d'exécuter un travail, alors qu'il existe des possibilités d'adaptation tout à fait simples, évitant l'exclusion pour un motif interdit par le *Code*;
- calquées sur des notions traditionnelles ou des préjugés concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes au sein de la société.

c) Les exigences physiques d'un emploi

Il n'y a guère deux emplois pareils sur le plan de l'effort physique requis. L'éventail va des emplois les plus sédentaires, comme par exemple la saisie de données, assis devant un écran des heures d'affilée, aux plus actifs, comme par exemple la manutention de lourdes charges à livrer par camion. Cela étant dit, tout emploi a des exigences physiques, qu'elles soient mineures ou majeures.

L'employeur qui établit une description de tâches a intérêt à analyser les exigences physiques essentielles de l'emploi, puis à fournir ces renseignements aux candidats. Ainsi, l'employeur pourra, une fois faite une offre d'emploi conditionnelle, demander à la personne de passer en revue ces exigences physiques et de lui dire si elle aurait besoin d'adaptations pour s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi. Au moment de procéder à l'analyse des exigences physiques d'un emploi, les employeurs doivent toutefois veiller à ne pas utiliser de critères limitatifs, basés sur les capacités d'une personne physiquement apte. On aura soin de concevoir ou de repenser ces analyses de manière à éviter tout facteur d'exclusion.

d) Les exigences essentielles

Les descriptions de tâches contiennent toujours de nombreux éléments, dont certains sont indispensables pour satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi et d'autres simplement souhaitables. L'important, c'est de bien faire la distinction entre les tâches indispensables et les tâches facultatives d'un emploi.

La distinction entre les tâches indispensables et celles qui ne le sont pas est particulièrement importante, puisqu'un candidat ou un employé peut faire une demande d'adaptation à cause d'un handicap. Il faut se rappeler qu'il n'y a pas atteinte aux droits d'une personne à un traitement égal sans discrimination en matière d'emploi si cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à un emploi, même après que l'employeur a pris toutes les mesures d'adaptation possibles, exception faite de celles qui lui auraient causé un préjudice injustifié[91].

L'évaluation de l'incapacité d'une personne doit se faire de façon objective et juste, et non dans le but de déroger aux principes établis dans le *Code*.

Exemple

> *Un commerce d'ordinateurs cherche à embaucher des vendeurs. La description de tâches stipule que les vendeurs doivent pouvoir soulever jusqu'à 20 kilos, soit le poids moyen d'un ordinateur, puisque l'emploi comporte la livraison aux acheteurs. Or, si la connaissance des ordinateurs et de la technologie de l'information est bien essentielle pour un emploi de vendeur d'ordinateurs, la capacité de manipuler de lourdes charges ne semble pas l'être : ce critère devrait donc être retranché des exigences essentielles.*

La nature d'un emploi peut par ailleurs changer avec le temps. Cela peut entraîner l'ajout de nouvelles responsabilités, essentielles ou non. Il importe dans ce cas de revoir la description de tâches avant de combler une vacance. L'employeur doit se poser trois questions :

1. La description de tâches reflète-t-elle bien la réalité actuelle ou faudrait-il la mettre à jour?
2. La description de tâches reflète-t-elle bien les besoins et les attentes de l'employeur?
3. Quelles sont les tâches essentielles et les tâches facultatives?

Les réponses à ces trois questions pourront aider l'employeur à combler une vacance sans créer d'obstacles inutiles à l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes ayant un handicap.

e) Les exigences particulières

i) Le permis de conduire

Le permis de conduire renferme des renseignements personnels sur son titulaire, notamment son âge. Ces renseignements pourraient donc permettre à un employeur d'évaluer les candidatures à un emploi en se basant sur un motif de discrimination interdit par le *Code*. Il serait donc préférable que l'employeur détermine quels sont les emplois pour lesquels la conduite automobile est une exigence essentielle et qu'il inclue cette information dans les descriptions de tâches correspondantes. L'employeur ne doit en principe demander la copie ou le numéro d'un permis de conduire qu'après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle à son titulaire.

ii) La langue et la capacité linguistique

Le *Code*, à l'instar de la plupart des lois canadiennes protégeant les droits de la personne, ne fait pas mention de la langue parmi les motifs de discrimination qu'il interdit. Or, il existe bien souvent un lien entre, d'une part, la langue parlée par une personne ou son accent dans une certaine langue, et, d'autre part, son ascendance, son lieu d'origine ou son origine ethnique. L'employeur qui exigerait des titulaires d'un emploi certaines capacités linguistiques en français, en anglais ou dans toute autre langue ou qui refuserait d'embaucher les personnes qui ont un accent pourrait donc faire l'objet d'une plainte devant la Commission, s'il n'existait aucun lien rationnel entre ces exigences et l'exécution des tâches essentielles de l'emploi en question.

L'employeur qui exige des candidats à un emploi la « maîtrise » d'une certaine langue doit être en mesure de prouver qu'il a établi cette exigence de façon raisonnable et de bonne foi, soit satisfaire au critère formulé ci-dessus, à la section « Les exigences professionnelles justifiées ». Il faut par ailleurs que l'exigence porte sur la langue qu'une personne doit pouvoir parler, lire ou écrire pour faire le travail, et non sur son lieu d'origine, son ascendance, son origine ethnique ou sa race.

Exemple :

> *Un employeur dont la clientèle est en grande majorité originaire d'Amérique centrale cherche à embaucher des personnes qui parlent espagnol. Il ne peut pas refuser un emploi à une personne qui parle couramment l'espagnol et l'anglais pour la simple raison qu'elle n'est pas originaire d'Amérique centrale : ce serait faire de la discrimination fondée sur le lieu d'origine*[92].

iii) Les exigences liées à la race et aux motifs connexes, à l'origine ethnique, à la croyance, au sexe, au handicap, à l'âge, à l'état matrimonial et au partenariat avec une personne de même sexe

L'alinéa 24 (1) a) autorise certains organismes ou groupements d'intérêt particulier à n'employer de préférence que des personnes identifiées par l'un des motifs de discrimination précités, si leur principal objectif est de servir les intérêts de ces personnes. Cette exception s'applique uniquement aux organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs ou de secours mutuel ou social, dans la mesure où la qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Les organismes ou groupements visés par cette exception sont :

- les groupements confessionnels, ordres religieux, églises ou autres, caractérisés par un culte ou des observances particulières;
- les organismes philanthropiques, y compris les organismes de bienfaisance reconnus par la *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale;
- les établissements tels que des écoles, collèges ou autres, qui offrent une formation ou un enseignement spirituel, religieux, professionnel, intellectuel ou physique;
- les confréries sans but lucratif formées pour le secours mutuel;
- les organisations dont le but est d'organiser des activités sociales ou culturelles (p. ex. une association culturelle servant les intérêts des membres d'un groupe ethnique particulier).

Les organismes ou groupements de cette nature peuvent formuler des exigences professionnelles telles qu'elles leur permettent d'embaucher uniquement ou de préférence des personnes identifiées par un motif de discrimination autrement interdit par le *Code*.

L'alinéa 24 (1) b) du *Code* autorise par ailleurs un employeur à prendre des décisions d'embauche fondées sur l'âge, le sexe, l'existence ou non d'un casier judiciaire, l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe, s'il peut apporter la preuve que la qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

> *L'employeur qui cherche des chauffeurs d'autobus scolaires peut exiger des candidats retenus pour l'emploi qu'ils n'aient jamais été reconnus coupables de conduite imprudente.*

L'employeur doit pouvoir prouver que l'exigence est établie de façon raisonnable et de bonne foi, et que les mesures d'adaptation nécessaires, le cas échéant, lui feraient subir un préjudice injustifié.

iv) La citoyenneté comme exigence professionnelle

L'article 16 du *Code* autorise un employeur à faire de la discrimination fondée sur la citoyenneté dans trois situations bien précises, à savoir lorsque :

- la loi impose la citoyenneté canadienne comme exigence ou qualité requise;
- la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent est exigé en vue de favoriser et de développer la participation des citoyens canadiens ou des résidents permanents à certaines activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives;
- un organisme ou une entreprise impose comme exigence pour l'accession à un poste de chef de direction ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent au Canada avec l'intention de l'obtenir.

L'employeur aura intérêt à inclure la nature de son exigence en matière de citoyenneté dans la description de tâches relative au poste qu'il cherche à combler, afin d'éviter tout malentendu.

v) Les emplois réservés aux hommes ou aux femmes

L'employeur peut établir la description de tâches d'un emploi de façon à réserver celui-ci à un homme ou à une femme. Pour pouvoir justifier cette exigence, il doit toutefois être en mesure de prouver que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une qualité requise de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi[93].

Exemple :

> *Un foyer pour femmes battues cherche à embaucher quelqu'un dont le rôle consistera à offrir des services de counselling à des victimes de violence conjugale. L'annonce de l'emploi pourra par exemple préciser que seules seront retenues les candidatures de femmes. Dans ces circonstances, le sexe féminin serait une qualité requise de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.*

vi) Les accompagnateurs et les auxiliaires médicaux

Le *Code* autorise toute personne à embaucher l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ou encore l'auxiliaire médical de son choix, pour elle-même ou pour un membre de sa famille, conformément à une préférence fondée sur un motif de discrimination autrement interdit[94].

vii) La préférence de la clientèle

L'employeur ne peut pas invoquer la préférence de sa clientèle ni de quelque autre personne ou groupe externe à son entreprise pour justifier une discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*. La préférence de la clientèle ou d'autrui ne peut entrer en jeu que dans les situations exceptionnelles prévues par le *Code* (notamment à l'article 24), et encore seulement à condition que l'exigence qui en découle soit établie de façon raisonnable et de bonne foi.

f) Les programmes spéciaux[95]

L'article 14 du *Code* autorise la mise en œuvre, dans le domaine de l'emploi, de programmes spéciaux qui pourraient autrement être considérés discriminatoires au sens du *Code*. Les programmes spéciaux répondent aux besoins précis de certaines personnes qui subissent un comportement discriminatoire, un préjudice ou un désavantage économique par la prise de mesures de création d'emploi, de soutien spécialisé et autres, visant à contrer la discrimination dont elles font l'objet et à améliorer leur situation.

Un programme spécial est un programme :

- destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique,
- destiné à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales,
- visant à favoriser l'élimination d'une atteinte à des droits garantis par le *Code*.

Un programme doit satisfaire à l'un des critères ci-dessus pour être considéré comme un programme spécial au sens du *Code*. Les programmes qui peuvent être autorisés en application de l'article 14 sont nombreux et diversifiés. Il est important d'informer le public de l'existence des programmes

spéciaux, de même que des conditions à remplir pour en bénéficier, que ce soit pour postuler un emploi ou pour obtenir certains services.

Exemple :

> *Un programme est mis sur pied pour favoriser l'embauchage des personnes de moins de 25 ans et lutter contre le chômage chez les jeunes. Une annonce d'emploi publiée dans ce cadre devra mentionner très clairement, à l'intention des candidats éventuels et du grand public, que l'emploi relève d'un programme spécial visant à aider les jeunes de moins de 25 ans.*

i) Les critères d'admissibilité

Le programme doit énoncer clairement à quelles personnes il s'adresse. Il peut s'agir notamment de :

- personnes ou groupes de personnes identifiés par un motif de discrimination interdit par le *Code*, p. ex. la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial, un handicap ou l'existence d'un casier judiciaire;
- personnes ou groupes défavorisés, autrement dit de personnes qui subissent un préjudice ou un désavantage économique.

Il faut veiller à ne pas restreindre outre mesure l'admissibilité au programme, surtout si les restrictions imposées pourraient être considérées « discriminatoires » au sens du *Code*. Il doit toujours y avoir un lien rationnel entre les critères d'admissibilité et la raison d'être du programme.

Exemple :

> *En se fondant sur des chiffres de Statistique Canada selon lesquels les enfants de familles à faible revenu sont voués au chômage chronique, l'Association Priorité à la jeunesse met au point un programme d'emplois d'été qui s'adresse uniquement aux élèves du secondaire dont les familles sont démunies.*

ii) La raison d'être du programme

Le programme spécial doit aussi :

- énoncer clairement les raisons qui donnent à croire que les personnes ou groupes visés subissent un préjudice, un désavantage ou une forme de discrimination;
- expliquer soit l'effet des mesures proposées sur le préjudice, le désavantage économique ou la discrimination, soit la stratégie qui permettra d'atteindre l'égalité des chances;
- confirmer sa nature temporaire et préciser la période durant laquelle il sera en vigueur.

La preuve avancée à l'appui de l'existence d'un préjudice ou d'un désavantage devrait être objective et, si possible, quantifiable. Elle ne devrait pas être subjective ni basée sur des impressions personnelles. Les questions qu'il convient de se poser au moment de mettre sur pied un programme spécial dans le domaine de l'emploi sont les suivantes : Le problème existe-t-il réellement? Le programme permettra-t-il d'y remédier?

Le *Code* autorise par ailleurs la collecte de données visant à surveiller et à évaluer l'application d'un programme spécial. Il autorise aussi la collecte de données visant à démontrer la sous-représentation de certains groupes dans une catégorie professionnelle ou ailleurs ou d'autres formes de préjudice et de désavantage. Ces données pourront par exemple servir à établir le profil racial du personnel d'une entreprise en vue de la mise en place d'un programme spécial.

Exemple :

> *Un employeur veut agrandir son entreprise et embaucher de nouveaux employés. Il décide donc de mener une enquête pour déterminer si son personnel actuel est bien représentatif de la population locale. À cette fin, il distribue un questionnaire à l'ensemble de ses employés, les invitant à y indiquer leur appartenance raciale et à le retourner de façon anonyme au service des ressources humaines.*

Les statistiques recueillies de façon suivie permettent aussi d'évaluer les résultats obtenus grâce aux programmes spéciaux et la nécessité ou non d'adopter d'autres mesures.

Le *Code* ne précise pas quand ni même comment la collecte de données devrait avoir lieu. Voici toutefois des méthodes couramment utilisées pour repérer les groupes représentés au sein du personnel ou de la clientèle d'une entreprise ou d'un organisme :

- les questionnaires à déclaration volontaire,
- les sondages par une employée ou un employé,
- les sondages par un ou une spécialiste de l'extérieur.

Chacune de ces méthodes a ses avantages et ses inconvénients sur les plans coûts pour l'entreprise, quantité et fiabilité des données recueillies et protection du caractère confidentiel. En règle

générale, les questionnaires de déclaration volontaire sont la façon la plus simple de recueillir ces données, mais il appartient à chaque employeur de choisir la méthode qui lui convient le mieux en fonction de la culture organisationnelle de son entreprise et des objectifs du programme spécial envisagé.

Quelle que soit la méthode retenue, la collecte de données doit toujours respecter le caractère confidentiel de celles-ci et la dignité des personnes auxquelles elles se rapportent. Les employeurs soumis à une ou à des lois sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée ont intérêt à s'assurer que la méthode utilisée pour recueillir les données respecte cette ou ces lois.

Les employeurs du secteur privé doivent également s'efforcer de respecter le caractère confidentiel des données qu'ils recueillent et la dignité des personnes auxquelles elles se rapportent. Dans ce but, ils peuvent par exemple adopter des politiques internes sur la protection de la vie privée ou encore un code de déontologie.

Il importe d'informer les participants à ce genre d'enquête du but de la collecte de données. Ils se sentiront ainsi plus à l'aise pour répondre aux questions posées. Comme les données recueillies dans le contexte d'un programme spécial doivent servir uniquement aux fins de ce programme, il importe par ailleurs de les conserver de façon sécuritaire et d'en restreindre l'accès.

iii) La mise en œuvre d'un programme

Tout programme spécial doit suivre les étapes suivantes.

Consultation préalable

Il faut d'abord repérer et consulter les personnes susceptibles d'être touchées par le programme spécial envisagé.

Élaboration d'un plan de mise en œuvre

L'entreprise ou l'organisme responsable doit préparer un plan comportant :

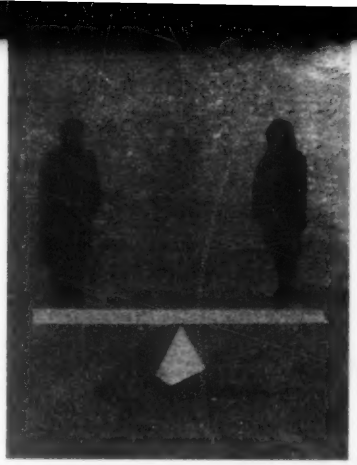
- un aperçu du mode de gestion du programme, y compris ses modalités et conditions d'application;
- la durée du programme;
- l'énoncé des mesures spéciales à mettre en œuvre;
- les buts du programme, son calendrier d'exécution et les résultats attendus.

Mécanismes de surveillance et d'évaluation

Le programme devrait prévoir un mécanisme de surveillance et d'évaluation des progrès réalisés dans le sens des résultats attendus, et ce en particulier afin qu'il soit possible de :

- déterminer l'efficacité du programme;
- désigner la personne responsable du programme au sein de l'entreprise ou de l'organisme;
- faire part des résultats obtenus au personnel ou à la clientèle de l'entreprise ou de l'organisme.

IV LES MODALITÉS D'EMPLOI



section deux | L'EMBAUCHAGE

Les politiques de recrutement et d'embauchage d'un employeur doivent avoir pour but essentiel de sélectionner des personnes compétentes. Le mérite devrait d'ailleurs être à la base de toutes les décisions prises par un employeur vis-à-vis d'un membre de son personnel. Les employeurs ont donc intérêt à ne poser, sur leurs formules de demande d'emploi et lors des entrevues, que des questions liées aux exigences du poste à combler de même qu'aux qualifications des candidats, et à éviter toute question qui pourrait contrevenir au *Code*.

Dans l'entier du processus d'embauchage, les employeurs doivent être conscients des préjugés ou des stéréotypes qui pourraient mener à l'élimination de certains candidats et se rattachant à des motifs de discrimination interdits par le Code. *La liste suivante en donne des exemples.*

- ***Ne pas embaucher quelqu'un en raison d'un manque perçu de « potentiel professionnel » :*** *Ce critère tend à défavoriser les candidats d'un certain âge, surtout lorsque les postes visés sont du « niveau débutant ».*
- ***Refuser un candidat qui a « trop d'expérience » ou qui est « surqualifié » :*** *Écarter les candidats « surqualifiés » défavorise parfois les nouveaux venus au Canada, qui peuvent n'avoir d'autre choix que de se porter candidats à des postes pour lesquels ils peuvent sembler surqualifiés afin d'acquérir « une expérience canadienne » ou pour « se mettre le pied à l'étrier ».*
- ***Éliminer un candidat parce que ses antécédents professionnels présentent des lacunes ou des vides :*** *Ce problème se rencontre souvent chez les femmes d'un certain âge qui ont réintégré la population active après avoir élevé des enfants et qui ont dû se recycler.*

L'article 23 du *Code* donne quelques précisions concernant les pratiques d'embauchage, acceptables ou non. Cette disposition vise à garantir que la sélection parmi les postulants d'un emploi soit basée sur leur aptitude à satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi et non sur des idées préconçues ou des stéréotypes rattachés à des caractéristiques personnelles telles que la race, le sexe, le handicap ou à d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*.

a) Les annonces d'emploi

Les annonces d'emploi ne doivent jamais mentionner de critères liés, directement ou indirectement, à la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le casier judiciaire, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap[96].

Certaines exigences des annonces d'emploi risquent, même sans énoncer directement un motif de discrimination interdit par le *Code*, de décourager ou d'empêcher injustement certaines personnes de présenter leur candidature. Ainsi, des annonces exigeant une « expérience préalable au Canada » ou laissant entendre que la préférence sera accordée à des diplômés récents créeraient des obstacles inutiles à l'égalité des chances et pourraient donner lieu à une plainte pour atteinte aux droits de la personne. L'exigence d'une expérience préalable au Canada peut restreindre le nombre de candidatures provenant d'immigrants récents et donc être discriminatoire sur les plans de la race, du lieu d'origine ou de l'origine ethnique. Une préférence pour des diplômés récents peut restreindre le nombre de candidatures provenant de travailleurs

d'un certain âge et donc être discriminatoire au motif de l'âge.

Voici une liste de contrôle énumérant les grandes lignes à suivre pour la rédaction d'une annonce d'emploi :

LISTE DE CONTRÔLE :

- *La description de l'emploi est-elle formulée de façon non discriminatoire?*
- *Les tâches essentielles de l'emploi sont-elles clairement exposées?*
- *Les appellations d'emploi sont-elles non sexistes dans la mesure du possible (p. ex. le ou la gestionnaire, un mécanicien ou une mécanicienne)?*
- *L'annonce rappelle-t-elle que l'employeur souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi?*

L'employeur doit s'assurer que les exigences et les qualités requises pour l'obtention d'un emploi sont établies de bonne foi. Il pourrait par exemple être justifié qu'il recherche comme réceptionniste quelqu'un qui parle français ou anglais de façon claire et intelligible, mais non d'exiger que la personne parle la langue sans accent. L'employeur peut par ailleurs très bien préciser qu'il cherche quelqu'un muni d'un permis de conduire valide (en précisant la catégorie requise), mais seulement si la nature de l'emploi est telle qu'un permis de conduire est indispensable.

Le *Code* prévoit des exceptions autorisant la mise sur pied de programmes d'emploi spéciaux qui, autrement, pourraient être discriminatoires. Pour des directives sur ces programmes, voir la section « Programmes spéciaux ».

b) Les agences de placement/Les cabinets de recherche d'emploi

Il est interdit à un employeur de passer par une agence de placement pour embaucher des personnes en fonction de préférences qui ont trait à la race, au sexe, au handicap ou à tout autre motif interdit par le *Code*. Il est interdit aux agences de placement de faire la sélection des candidats en se fondant sur des caractéristiques qui sont des motifs de discrimination et elles ne sont pas autorisées à conserver de dossiers sur les « préférences » de ce type des clients[97]. Lorsqu'ils ont recours à une agence de placement ou à un cabinet de recherche d'emploi, les employeurs doivent veiller à ce que l'agence ou le cabinet sache qu'ils sont des employeurs qui souscrivent au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et qu'ils désirent interviewer un large éventail de candidats.

c) Les formules de demande d'emploi[98]

Le *Code* interdit aussi bien l'utilisation d'une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination que le fait de soumettre un candidat ou une candidate à une « enquête orale ou écrite » ayant le même effet[99]. Les formules de demande d'emploi ne doivent donc jamais contenir de questions qui, directement ou indirectement, visent à établir la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe ou l'état familial d'une candidate ou d'un candidat ou à savoir si la personne a un handicap ou un casier judiciaire.

Un employeur n'a pas le droit de poser de questions concernant la santé d'une candidate ou d'un candidat ni de lui faire passer un examen médical lié à l'emploi, y compris un test de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, dans le cadre du processus de sélection préliminaire.

Le *Code* renferme bien certaines exceptions autorisant un employeur à poser des questions qui seraient autrement discriminatoires, mais ces exceptions ne s'appliquent qu'au stade de l'entrevue. Des renseignements sur les questions à poser au stade de l'entrevue figurent dans une section distincte.

Les paragraphes qui suivent donnent des précisions sur la teneur d'une formule de demande d'emploi.

i) L'âge

Une formule de demande d'emploi peut demander si la candidate ou le candidat a au moins 18 ans et au plus 65 ans. Aucune autre question liée à l'âge n'est autorisée. Les employeurs peuvent même ne pas demander la date de fin d'études, puisque ce peut être là une indication d'âge.

Plus précisément, les employeurs ne doivent pas demander :

- la date de naissance ou la présentation d'un acte de naissance;
- la présentation de tout autre document portant une indication d'âge, p. ex. un certificat de baptême ou un permis de conduire.

Le permis de conduire renferme des renseignements personnels dont un employeur pourrait se servir pour présélectionner les candidates ou candidats selon leur âge. La formule ne doit donc pas demander la présentation d'une copie de permis de conduire. Si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi, l'employeur peut demander à la candidate ou au candidat de lui fournir une copie de son permis, mais seulement après lui avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

L'âge ou la date de naissance peuvent être pertinents pour les régimes de retraite et d'avantages sociaux de l'entreprise, mais ces renseignements ne doivent être réunis qu'après l'offre d'emploi et demeurer confidentiels.

ii) La citoyenneté, le lieu d'origine ou l'origine ethnique

Sur une formule de demande d'emploi, on peut demander à une personne si elle a légalement le droit de travailler au Canada.

Toute autre question relative à la citoyenneté, au lieu d'origine ou à l'origine ethnique est interdite au stade de la sélection préliminaire, en particulier celles concernant :

- le statut de réfugié ou de résident permanent, ou encore la citoyenneté canadienne par naturalisation;
- le lieu de naissance;
- le numéro d'assurance sociale, qui peut fournir des indications sur le lieu d'origine ou le statut vis-à-vis de l'Immigration (ce numéro ne peut être demandé qu'après une offre d'emploi conditionnelle);
- la « communauté » à laquelle la candidate ou le candidat appartient;
- la participation aux activités d'associations culturelles ou ethniques;
- le nom et l'emplacement des établissements d'enseignement ou de formation fréquentés.

Les renseignements demandés à ce stade préliminaire concernant l'instruction ou la formation d'une personne devraient se limiter au niveau d'études achevé et au type de diplôme, de certificat professionnel ou de titre de compétence obtenu. Le nom d'un établissement d'enseignement ou le titre exact d'un diplôme, d'un certificat ou de tout autre agrément professionnel pourrait révéler le lieu d'origine d'une personne. Il est donc préférable que l'employeur ne s'en informe qu'après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

iii) La croyance ou la religion

Les questions relatives à la religion ou à la croyance sont interdites.

Au stade de la sélection préliminaire, il faut en particulier éviter de poser des questions concernant :

- l'appartenance religieuse et l'église, le temple ou tout autre lieu de culte fréquenté;
- les fêtes religieuses respectées;
- les observances religieuses;
- le consentement à travailler les jours de la semaine qui sont généralement reconnus comme étant des jours de repos obligatoires par certaines religions; à savoir le vendredi après le coucher du soleil, le samedi ou le dimanche;
- des références qui révéleraient l'appartenance religieuse, notamment celles d'un chef religieux ou spirituel;
- le nom et l'emplacement des établissements d'enseignement fréquentés.

Les réponses aux questions relatives au nom des établissements d'enseignement et au titre des diplômes, certificats et autres titres de compétence pourraient révéler l'appartenance religieuse.

L'employeur qui aurait des motifs raisonnables de vouloir connaître la disponibilité d'une candidate ou d'un candidat certains jours de la semaine parce que son personnel travaille par quarts, par exemple, serait avisé d'attendre d'avoir fait une offre d'emploi conditionnelle à la personne présélectionnée avant de se renseigner sur d'éventuels besoins découlant de sa religion et la façon d'adapter l'emploi pour en tenir compte.

iv) Le handicap

Au stade de la sélection préliminaire, les questions relatives à l'existence d'un handicap sont interdites, en particulier celles concernant :

- l'état de santé général et les antécédents médicaux,

- les maladies,
- les troubles psychiatriques ou maladies mentales,
- les limitations physiques ou intellectuelles,
- les handicaps du développement, déficiences intellectuelles ou difficultés d'apprentissage,
- les lésions,
- la demande ou l'obtention de prestations du régime d'assurance visé par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*;
- la prise de médicaments,
- l'appartenance à un groupement de personnes atteintes d'une maladie particulière (p. ex. les Alcooliques anonymes);
- la prédisposition à certaines maladies;
- l'admissibilité à des régimes d'assurance, d'avantages sociaux ou de prestations;
- la consommation abusive d'alcool ou de drogues ou un traitement s'y rapportant;
- le permis de conduire.

Le permis de conduire renferme des renseignements personnels dont un employeur pourrait se servir aux fins de la présélection des candidats en tenant compte de leur handicap ou d'un autre motif de discrimination que le *Code* interdit. Une formule de demande d'emploi ne doit donc pas demander la présentation d'une copie de permis de conduire ni poser de question concernant la possibilité d'obtenir un permis de conduire. Si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi, l'employeur peut demander à la candidate ou au candidat de lui fournir une copie de son permis, mais seulement après lui avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

À ce stade préliminaire, il est interdit de poser toute question visant à savoir si une personne pourrait requérir des adaptations à cause d'un handicap ou à connaître la nature ou l'étendue de ces adaptations. De plus, un employeur ne peut pas exiger à ce stade que les candidates ou candidats à un emploi se soumettent à un examen médical ou à un test de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues.

v) L'état familial

Toute question portant sur l'état matrimonial est interdite, en particulier toute question demandant à la personne :

- si elle a des enfants ou pourrait en avoir à l'avenir;
- si elle a des obligations familiales;
- si elle a des obligations familiales limitant sa disponibilité.

Plutôt que de demander à la personne si ses obligations familiales limitent sa disponibilité, il vaut mieux lui demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si elle est libre de se déplacer, voire de déménager[100].

vi) L'état matrimonial

Toute question portant sur l'état matrimonial est interdite, en particulier toute question demandant à la personne :

- si elle est mariée, divorcée, célibataire, séparée ou si elle vit en union de fait/avec un conjoint de même sexe;
- des renseignements sur son conjoint ou sa conjointe (p. ex. Est-ce que votre partenaire accepterait de déménager?);
- dans le cas d'une femme, son nom à la naissance ou son nom de jeune fille;
- si elle préfère la salutation M., Mme ou Mlle;
- son lien avec la personne désignée comme bénéficiaire de sa police d'assurance ou la personne à prévenir en cas d'accident.

Plutôt que de demander à la personne si son conjoint ou sa conjointe accepterait de déménager, il vaut mieux lui demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si elle est libre de se déplacer, voire de déménager[101].

vii) La race, la couleur et l'ascendance

Au stade de la sélection préliminaire, toute question liée à la race, la couleur ou l'ascendance est interdite.

Par conséquent, on évitera de demander :

- des précisions sur des caractéristiques physiques, telles que la couleur des yeux ou des cheveux, la taille ou le poids;
- la remise d'une photo d'identité ou autre;
- des précisions sur la « communauté » à laquelle appartient la personne.

viii) L'existence d'un casier judiciaire

Il est permis de demander à la personne si elle a déjà été déclarée coupable d'une infraction criminelle pour laquelle aucun pardon ne lui a été accordé.

Les questions interdites sont celles qui cherchent à savoir si la personne a déjà :

- été déclarée coupable d'une infraction quelconque (ce qui pourrait être une façon de l'amener à dévoiler une infraction ayant fait l'objet d'un pardon);
- fait de la prison;
- été déclarée coupable d'une infraction à une loi provinciale (par ex. le *Code de la route*);
- été déclarée coupable d'une infraction pour laquelle un pardon lui a été accordé.

ix) Le sexe et la grossesse

Au stade de la sélection préliminaire, toute question relative au sexe ou à la grossesse est interdite.

Les questions interdites sont celles où l'on demande à la personne :

- si elle préfère la salutation M., M^me^ ou M^lle^;
- son nom à la naissance ou son nom de jeune fille;
- son lien avec la personne désignée comme bénéficiaire de sa police d'assurance ou la personne à prévenir en cas d'accident;
- son intention d'avoir des enfants ou non.

Plutôt que de demander à la personne si elle a des enfants ou compte en avoir un jour, il vaut mieux lui demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si elle est libre de se déplacer, voire de déménager[103].

x) L'orientation sexuelle/Le partenariat avec une personne de même sexe

Les questions relatives à l'orientation sexuelle et au partenariat avec une personne de même sexe sont interdites, en particulier celles demandant à une personne :

- si elle préfère la salutation M., M^me^ ou M^lle^;
- le nom de son époux, épouse ou partenaire;
- si elle est mariée, divorcée, célibataire ou si elle vit en union de fait;
- des renseignements sur son conjoint ou son partenaire de même sexe (p. ex. Est-ce que votre partenaire accepterait de déménager?).

Plutôt que de demander à la personne si son conjoint accepterait de déménager, il vaut mieux lui demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si elle est libre de se déplacer, voire de déménager[104].

d) Les entrevues

Au stade de l'entrevue, l'employeur peut, au besoin, poser davantage de questions relatives à l'emploi pour déterminer si la candidate ou le candidat possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour exécuter les fonctions essentielles qui s'y rapportent.

Il se peut que, lors de l'entrevue, la personne décide d'informer l'employeur d'un besoin que le Code lui donne le droit de faire respecter, qu'il soit lié à la croyance, à la grossesse ou à un handicap. Le cas échéant, le besoin peut faire l'objet d'une discussion à ce stade[104]. Sinon, le sujet ne devrait être abordé qu'une fois faite une offre d'emploi conditionnelle[105]. L'employeur devrait être disposé à tenir compte des besoins des personnes requérant des mesures d'adaptation au cours du processus de présélection et de l'entrevue, afin de leur assurer l'égalité des chances d'emploi.

Au stade de l'entrevue, l'employeur est relativement libre de poser certaines questions relatives à un motif de discrimination interdit, à condition que ce soit dans le contexte d'une des exceptions prévues par le *Code*[106]. Ces exceptions se rapportent aux groupements ou organismes sélectifs, aux programmes spéciaux et aux emplois dont les exigences sont directement liées à un motif de discrimination précis.

L'employeur peut également mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à accéder à l'égalité des chances. Il serait alors permis de poser des questions sur l'appartenance à un groupe défavorisé ou frappé d'un désavantage économique[107].

i) L'âge

Tout employeur qui est un organisme ou groupement sélectif dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes d'une certaine tranche d'âge peut se renseigner sur l'âge de la personne[108]. Cette exception s'applique uniquement aux organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs ou de secours mutuel ou social qui servent les intérêts de personnes appartenant à certaines tranches d'âge. Ces

organismes ou groupements peuvent n'employer que des personnes d'un certain âge si l'âge est une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

> *Un groupement de jeunes doit engager une animatrice ou un animateur social, et l'organisme souhaite que ce soit une personne de moins de 25 ans. L'organisme pourra procéder ainsi, à condition de pouvoir démontrer qu'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée.*

Un employeur qui n'est pas considéré comme un organisme ou groupement sélectif peut également utiliser un critère d'âge, à condition que l'âge constitue bien une qualité requise, exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi[105].

Toute autre question ou déclaration en rapport avec l'âge est interdite. Les types suivants de déclarations ou de commentaires, bien que la liste n'en soit pas exhaustive, semblent indiquer que l'âge a été un facteur d'évaluation lors du processus d'embauchage. Ce genre d'énoncé peut être discriminatoire au motif de l'âge et devrait toujours être évité.

Exemples :

- *La mention de qualités requises pouvant raisonnablement être interprétées comme des synonymes de l'âge : ainsi, « Pensez-vous être à la hauteur de la tâche? Le poste exige une personne pleine d'allant et d'énergie. » « Nous voulons rajeunir la main-d'œuvre. »*
- *Des commentaires sur l'apparence et/ou l'état de santé de la personne, suggérant qu'elle pourrait ne pas se sentir à l'aise dans une ambiance de travail jeune.*

ii) La citoyenneté, le lieu d'origine et l'origine ethnique

L'employeur peut, lors de l'entrevue, demander à une personne si elle a légalement le droit de travailler au Canada.

L'employeur peut aussi poser des questions relatives à la citoyenneté, si l'entrevue a trait à un emploi pour lequel la citoyenneté canadienne est une qualité requise ou autorisée par la loi[106].

Les questions relatives à la citoyenneté ou à la qualité de résident permanent sont également autorisées si l'on a adopté une exigence à l'égard de la citoyenneté ou de la qualité de résident permanent afin de promouvoir la participation à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives des citoyens canadiens ou des résidents permanents au Canada[107].

L'employeur peut se renseigner sur la citoyenneté canadienne de la personne ou sa qualité de résident permanent au Canada avec l'intention de l'obtenir si ce statut est une exigence, qualité requise ou considération qu'il impose pour l'accession à un poste de chef de direction ou de cadre supérieur[108].

Les questions relatives à une « expérience préalable au Canada » peuvent poser un problème aux immigrants récents, et, de ce fait, leur faire subir une discrimination par suite d'un effet préjudiciable fondée sur le lieu d'origine, la citoyenneté ou l'origine ethnique. Les employeurs devraient donc se limiter à vérifier si les candidats possèdent les qualifications requises, sans exiger qu'ils aient déjà exercé leur profession ou leur métier au Canada. Si la citoyenneté ou toute autre exigence, notamment en matière d'agrément, est une qualité requise par la loi, il faut bien entendu que l'application de la loi soit raisonnable et non discriminatoire, sans quoi le *Code* l'emporterait. Il y a souvent des façons très simples d'évaluer les compétences et les aptitudes d'une personne sans devoir insister sur une expérience préalable au Canada ni communiquer avec un employeur antérieur au Canada.

Exemple :

> *Un employeur cherche à combler un poste de dactylo-réceptionniste. Il a plusieurs moyens à sa disposition pour s'assurer que les candidats, y compris les personnes formées à l'étranger, ont les compétences requises, notamment des tests standardisés de dactylographie ou autres, des lettres de recommandation ou une période d'essai.*

Les organismes ou groupements d'intérêt particulier d'ordre religieux, philanthropique, éducatif et de secours mutuel ou social peuvent n'employer que des personnes appartenant à un groupe précis si leur principal objectif est de servir les intérêts de ces personnes[109]. Ils peuvent donc baser leurs décisions d'embauche sur le lieu d'origine ou l'origine ethnique. Cette exception ne s'applique toutefois pas à la citoyenneté et elle ne vaut que dans la mesure où l'appartenance à un groupe ethnique ou le lieu d'origine est une qualité requise exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

iii) La croyance ou la religion

Si, au stade de l'entrevue, la personne informe l'employeur d'un besoin lié à la croyance ou à la religion, le besoin peut faire l'objet d'une discussion à ce stade. Sinon, le sujet ne devrait être abordé qu'une fois faite une offre d'emploi conditionnelle.

Exemple :

> *Une musulmane pratiquante qui postule un emploi prévoyant le port d'un uniforme peut demander une adaptation à l'employeur, de façon à pouvoir porter le hijab (voile de tête), comme l'exige sa religion.*

Les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs ou de secours mutuel ou social peuvent n'employer que des personnes appartenant à une religion précise si leur principal objectif est de servir les intérêts de ces personnes[14]. Ils peuvent donc baser leurs décisions d'embauche sur l'appartenance à une religion, à condition qu'il s'agisse bien d'une qualité requise exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

> *Une école confessionnelle engage des enseignants et des préposés à l'entretien. Les responsables peuvent poser des questions concernant la croyance aux candidats si l'emploi demande la communication de valeurs religieuses aux élèves. Par conséquent, il serait légitime de poser ces questions s'il s'agit des enseignants, mais probablement pas concernant le personnel d'entretien.*

Il convient de noter par ailleurs que les écoles séparées, autrement dit celles qui relèvent d'un conseil catholique de l'Ontario, ont des droits constitutionnels particuliers, qui ne sont pas soumis au *Code*[15].

iv) Le handicap

Durant l'entrevue et l'entier du processus de présélection, les employeurs doivent tenir compte des besoins des personnes ayant un handicap, le cas échéant. La Commission leur recommande de proposer la prise en compte des besoins particuliers à l'ensemble des candidats au moment de les convoquer à une entrevue ou à un test.

L'employeur est en droit de poser des questions directement liées à la capacité d'une personne de s'acquitter des tâches essentielles d'un emploi et de se renseigner sur les adaptations dont elle pourrait avoir besoin à cet égard.

Si l'existence d'un handicap devient évidente lors de l'entrevue, par exemple parce que la personne qui en est atteinte prend l'initiative d'en parler ou parce que le handicap est visible, l'employeur peut se renseigner sur les mesures d'adaptation dont cette personne peut avoir besoin et sur sa capacité de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi. Les questions ne doivent toutefois pas être futiles, du genre « Êtes-vous aveugle de naissance? » ou « Comment vous êtes-vous retrouvée en fauteuil roulant? » Leur seul but doit être d'établir la capacité de la personne de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi.

L'employeur qui voudrait poser des questions plus poussées devra user de beaucoup de prudence et de doigté, car s'il finissait par rejeter la candidature de la personne visée, celle-ci pourrait porter plainte contre lui pour discrimination fondée sur un handicap. Pareillement, si l'existence d'un handicap est révélée durant l'entrevue, l'employeur doit veiller à se renseigner sur les mesures d'adaptation dont la personne pourrait avoir besoin, faute de quoi il pourrait aussi, dans le cas où cette candidature serait rejetée, faire l'objet d'une plainte par l'intéressée.

Le handicap ne doit faire l'objet d'aucune autre discussion tant que l'employeur n'a pas fait d'offre d'emploi conditionnelle à la personne.

Ce qui compte avant tout, c'est de respecter la dignité et la situation particulière de chaque personne qui demande une adaptation à ses besoins. En d'autres termes, il faut examiner les besoins individuels de chaque personne handicapée, pour déterminer quelles mesures il convient de prendre pour en tenir compte. Il n'existe pas de solution universelle pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant un handicap. Chaque personne a ses besoins propres, qui doivent être pris en compte au cas par cas, selon l'obstacle rencontré. Il peut arriver qu'une adaptation soit parfaite pour une personne, mais ne convienne pas à une autre, tout comme il peut arriver qu'une adaptation produise des avantages non seulement pour une personne handicapée, mais pour un nombre important de ces personnes. Dans tous les cas, l'obligation d'accommodement doit être satisfaite, à moins d'entrainer un préjudice injustifié. Le coût

effectif de l'adaptation est souvent négligeable.

La personne qui demande l'adaptation pour pouvoir satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi doit faire connaître ses besoins en fournissant suffisamment de détails et doit coopérer avec la personne responsable de l'adaptation lorsque celle-ci vient la consulter, afin qu'elle puisse donner suite à sa demande.

Tout employeur qui est un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif ou de secours mutuel ou social qui dessert des personnes ayant un handicap peut se renseigner pour savoir si la candidate ou le candidat a un handicap[118]. Ce genre d'organisme peut donner préférence en matière d'emploi à des personnes ayant un handicap, si le fait d'avoir un handicap est une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

> *Un organisme de secours social dont le principal objectif est de servir les intérêts des personnes malentendantes, sourdes de naissance ou devenues sourdes peut accorder la préférence en matière d'emploi à une agente ou un agent de liaison communautaire ayant une déficience auditive.*

Toute autre question relative à l'existence d'un handicap est interdite. Il convient à cet égard de noter que l'employeur ne doit en principe demander la copie ou le numéro d'un permis de conduire qu'après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle à son titulaire, et encore seulement si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi.

v) L'état familial

Un employeur a le droit d'accorder ou de refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est l'enfant ou le père ou la mère d'un employé[119]. Si l'employeur s'est doté d'une politique à cet égard, seraient légitimes les questions visant à savoir si la personne qui postule un emploi est l'enfant ou le père ou la mère d'un employé actuel.

vi) L'état matrimonial

Un employeur a le droit d'accorder ou de refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint ou son partenaire de même sexe ou à une personne qui est le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un employé[120]. Si l'employeur s'est doté d'une politique à cet égard, seraient légitimes les questions visant à savoir si la personne qui postule un emploi est le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un employé actuel.

Tout employeur qui est un groupement religieux, philanthropique, éducatif ou de secours mutuel ou social desservant un groupe de personnes bien précis, en l'occurrence un groupe de personnes défini par l'état matrimonial de ses membres (célibataires, divorcés ou autres), peut se renseigner sur l'état matrimonial d'un candidat[119]. Ces organismes peuvent sélectionner leurs employés selon leur état matrimonial, en autant qu'il s'agisse là d'une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Il peut arriver que l'état matrimonial soit une qualité requise, établie de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature d'un emploi. Dans ce cas, l'employeur peut se renseigner sur l'état matrimonial d'un candidat au stade de l'entrevue[120].

Toute autre question relative à l'état matrimonial est interdite.

vii) La race, l'ascendance et la couleur

Tout employeur qui est un organisme religieux, philanthropique, éducatif ou de secours mutuel ou social desservant un groupe de personnes bien précis, en l'occurrence un groupe de personnes défini par la race, l'ascendance ou la couleur de ses membres, a le droit de poser des questions à un candidat relativement à sa race, à son ascendance ou à sa couleur[121]. Ces organismes peuvent sélectionner leurs employés en se basant sur l'un de ces trois critères, en autant que la race, la couleur ou l'ascendance, selon le cas, soit une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

> *Un organisme de secours social desservant principalement des communautés autochtones peut accorder la préférence pour un emploi de conseillère ou de conseiller en emploi à une personne d'ascendance autochtone en autant que cette qualité soit exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.*

Un employeur peut, lors de l'entrevue, poser des questions à un candidat au sujet de ses capacités linguistiques, même si ces capacités peuvent avoir un lien indirect avec la race de la personne concernée, s'il existe un lien entre les capacités linguistiques et une exigence essentielle de l'emploi.

Exemple :

> *Un établissement financier veut combler un poste du service à la clientèle dans une de ses succursales située dans un quartier multiethnique de la ville. Le poste exige de pouvoir parler couramment une ou plusieurs des langues utilisées par la population du quartier. Il serait légitime de poser au candidat une question sur ses langues parlées, puisqu'il s'agirait là d'une qualité exigée de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.*

viii) L'existence d'un casier judiciaire

Lors de l'entrevue, l'employeur peut demander à une personne si elle peut faire l'objet d'un cautionnement, dans la mesure où le fait d'être cautionnable est une exigence raisonnable et établie de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

L'employeur peut aussi demander à une personne si elle a déjà été reconnue coupable d'une infraction au *Code de la route*, si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi (ce qui serait le cas par exemple pour un emploi de chauffeur d'autobus).

Aucune autre question relative à l'existence d'un casier judiciaire n'est autorisée, sauf en ce qui concerne d'éventuelles déclarations de culpabilité en application du *Code criminel* qui n'ont fait l'objet d'aucun pardon.

ix) Le sexe et la grossesse

Il peut arriver, compte tenu de la nature de certains emplois, que le fait d'être un homme ou une femme soit une exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi. Dans ce cas, l'employeur peut en discuter avec la personne lors de l'entrevue[122].

Les organismes religieux, philanthropiques, éducatifs ou de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts d'un groupe d'hommes ou de femmes ont le droit de n'employer que des hommes ou des femmes[123]. Ces organismes ou groupements peuvent sélectionner leurs employés en se basant sur leur sexe, en autant que le fait d'être un homme ou une femme soit une qualité requise établie de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Au stade de l'entrevue, l'employeur peut, au besoin, poser davantage de questions relatives à l'emploi pour déterminer si la personne possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour exécuter les fonctions essentielles qui s'y rapportent. Si, durant l'entrevue, la personne l'informe d'un besoin d'adaptation, le besoin peut faire l'objet d'une discussion.

Une femme enceinte peut par exemple avoir des besoins particuliers relatifs à la santé de son enfant à naître. Compte tenu du droit des femmes à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur la grossesse, l'employeur ne peut toutefois pas lui poser de questions liées à la grossesse durant l'entrevue. L'employeur ne peut donc pas demander à la candidate si elle est enceinte, ni si elle a des enfants ou prévoit en avoir, à moins d'être en mesure de prouver, d'une part, que le fait de ne pas être ou devenir enceinte est une exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi, et que, d'autre part, une adaptation aux besoins d'une femme qui a des enfants est impossible, parce qu'elle entraînerait un préjudice injustifié.

x) L'orientation sexuelle/Le partenariat avec une personne de même sexe

L'employeur est autorisé à poser des questions sur le partenariat avec une personne de même sexe s'il est un organisme religieux, philanthropique, éducatif ou de secours mutuel ou social, desservant un groupe de personnes définies par leur partenariat avec une personne de même sexe[124]. Ces organismes ont le droit d'engager de préférence des personnes sur la base de leur partenariat avec une personne de même sexe si cela constitue une exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Dans certains cas, du fait de la nature de l'emploi, le partenariat avec une personne de même sexe peut représenter une qualité requise, établie de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi. Dans ces cas, l'employeur peut poser des questions sur cette qualité lors de l'entrevue préalable à l'emploi[125].

Aucune autre question sur le partenariat avec une personne de même sexe n'est autorisée. Sauf dans le cas d'un programme spécial, aucune question sur l'orientation sexuelle n'est autorisée.

e) L'offre d'emploi conditionnelle

Le fait de demander des renseignements ou des documents pouvant avoir des rapports avec un motif illicite de discrimination peut donner lieu à une perception de discrimination.

Par exemple :

- *le permis de conduire donne la date de naissance;*
- *le permis de travail délivré par Immigration Canada donne la date d'arrivée au Canada;*
- *les diplômes ou les documents d'agrément professionnel peuvent renseigner sur le lieu d'origine;*
- *la carte d'assurance sociale peut renseigner sur la date d'arrivée au Canada.*

Il peut donc être approprié dans ces conditions d'attendre, pour demander ces renseignements ou documents, d'avoir fait à la personne une offre d'emploi, sous réserve de réponses satisfaisantes.

L'employeur doit par ailleurs attendre qu'une personne ait accepté son offre d'emploi conditionnelle (de préférence par écrit) avant de lui demander de se soumettre à un examen médical ou de fournir les renseignements nécessaires sur sa santé aux fins des régimes de retraite ou de pension, d'invalidité, d'assurance-vie ou d'avantages sociaux.

f) Les examens médicaux

Dans le passé, les employeurs se sont souvent basés sur les renseignements médicaux exigés sur les formules de demande d'emploi ou obtenus grâce à des examens médicaux préalables à l'embauche pour écarter les personnes qui avaient un handicap. La Commission estime que demander des renseignements de ce genre dans le cadre de la présélection constitue une violation du paragraphe 23 (2) du *Code*.

Tout examen médical visant à établir ou à décider si une personne est capable de satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi ne devrait avoir lieu que lorsqu'une offre d'emploi conditionnelle lui a été faite, de préférence par écrit. Cette condition permet de respecter le droit des personnes ayant un handicap de voir leur candidature évaluée sur la seule base du mérite lors du processus de sélection.

Les renseignements tirés d'un examen médical risquent d'exposer les personnes ayant un handicap à une discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Il est donc préférable de ne divulguer à un employeur que les résultats d'un examen médical concernant la capacité d'une personne de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi, et, s'il y a lieu, toute restriction susceptible de limiter cette capacité. Il appartient à la personne de fournir assez de détails sur ses éventuels besoins d'adaptation pour permettre à l'employeur d'essayer d'y satisfaire.

La Commission reconnaît qu'il serait avantageux, tant pour l'employeur que pour les postulants, que l'employeur fasse connaître, dès les premières étapes du processus d'embauchage, des renseignements sur toute exigence d'ordre médical à l'égard d'un poste.

Cela étant dit, l'employeur qui a directement connaissance de renseignements portant sur l'état de santé d'une personne qui postule un emploi risque de se trouver dans une situation délicate, car toute décision prise ultérieurement, qu'elle porte sur l'embauche d'un autre candidat ou encore la promotion ou le renvoi d'une personne une fois embauchée, pourrait être perçue comme fondée sur ces renseignements.

C'est pourquoi la Commission estime que, pour protéger l'employeur au même titre que le postulant ou le titulaire d'un emploi, ce type de renseignements devrait n'être connu que du médecin qui procède à l'examen et ne pas être versé au dossier constitué par le service du personnel concernant cette personne. Le médecin pourra toujours, sur demande, fournir les renseignements pertinents à l'employeur, par exemple concernant la restriction de la capacité d'une personne à effectuer les tâches essentielles d'un emploi, sans pour autant dévoiler la nature du handicap.

Lorsque l'employeur décide d'exiger un examen médical, il doit satisfaire à certaines obligations, énumérées à la liste de contrôle suivante :

Liste de contrôle :

1. ***Les candidats à un emploi ont-ils été informés du fait que le processus d'embauchage inclut un examen médical?***

   L'employeur qui peut justifier un examen médical préalable à l'embauche et qui a l'intention de l'exiger doit en informer les candidats au moment de l'offre d'emploi. Il doit expliquer clairement les

conditions dans lesquelles les examens ou tests auront lieu.

2. ***Y a-t-il une raison objective d'exiger l'examen?***

   L'employeur doit s'assurer que l'examen médical est bien nécessaire et justifié[26]. Pour confirmer la nécessité d'un examen, l'employeur devrait prendre en considération les questions suivantes, si elles s'appliquent :

   a. *Existe-t-il une justification objective pour le test par rapport au rendement professionnel? Autrement dit, y a-t-il un lien rationnel entre les examens ou tests et le rendement?*

   b. *Existe-t-il une raison objective de penser que le degré, la nature et la portée d'un handicap ainsi que les risques que ce handicap peut comporter compromettent la sécurité des autres membres du personnel ou du public?*

3. ***A-t-on pris des dispositions visant à assurer la manutention compétente des échantillons soumis à l'analyse?***

   L'administration des tests médicaux doit être menée par des professionnels compétents et les analyses doivent être effectuées dans des laboratoires reconnus. De plus, il incombe à l'employeur de s'assurer que les échantillons prélevés sont bien étiquetés et protégés en tout temps.

4. ***A-t-on passé en revue les résultats d'examen avec la personne?***

   L'employeur doit établir des procédures qui permettent au médecin de passer en revue les résultats d'examen avec la personne.

5. ***A-t-on pris des dispositions pour veiller à la confidentialité des résultats d'examen?***

   Afin d'assurer la confidentialité des résultats, toutes les données liées à l'évaluation de l'état de santé doivent demeurer sous la garde exclusive du médecin qui procède à l'examen et ne doivent jamais être versées au dossier de la personne conservé par le service du personnel.

g) Les tests psychométriques et psychologiques

Les employeurs utilisent parfois des tests pour établir le profil psychologique ou sonder la personnalité des candidats à un emploi. Or, le recours à de tels tests durant le processus de présélection peut entraîner une atteinte aux droits de la personne. Le paragraphe 23 (2) du *Code* interdit l'utilisation d'une formule de demande d'emploi qui établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre la personne à un interrogatoire oral ou écrit ayant le même effet. Cette interdiction s'applique aussi aux tests psychologiques et psychométriques.

Par ailleurs, la validité des tests axés sur le comportement pour faire des prévisions peut aussi donner lieu à une plainte aux termes du *Code*. Les tests doivent toujours être utilisés de façon raisonnable et de bonne foi dans le but d'évaluer la capacité d'une personne à faire un travail[27]; sinon l'employeur ne pourra pas justifier leur administration.

Les profils de comportement soulèvent deux questions importantes. La première est celle de savoir si l'établissement d'un tel profil entraîne une discrimination directe fondée sur un motif interdit par le *Code*. Une discrimination directe pourrait en effet en découler si le test administré à cet effet établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif de discrimination illicite. Un test qui chercherait par exemple à cerner l'appartenance religieuse d'une personne serait directement discriminatoire et donc inadmissible.

La seconde se rapporte aux profils de comportement établis de façon raisonnable et de bonne foi, qui risquent néanmoins d'être contraires au *Code* s'ils aboutissent à l'exclusion d'un groupe de personnes identifiées par un motif de discrimination illicite. Ce serait le cas par exemple si les membres de certains groupes ethniques étaient, involontairement mais systématiquement, éliminés du processus d'embauchage parce que la conception d'un test est telle que ce test produit de meilleurs résultats lorsqu'il est administré aux membres d'autres groupes. L'employeur doit dans pareil cas adapter le test pour éviter de léser ces personnes, à moins qu'une adaptation ne lui fasse subir un préjudice injustifié compte tenu du coût, des sources extérieures de financement s'il en est et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Les employeurs qui ont recours à des tests pour évaluer les centres d'intérêt, les attitudes et les valeurs morales des candidats doivent redoubler de vigilance. Ils doivent examiner de près la conception de ces tests, afin de s'assurer de leur validité et fiabilité ainsi que de leur conformité aux normes et directives d'organisations compétentes en la matière, telles que la Société canadienne de psychologie.

h) Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool avant l'embauche[128]

Il est légitime pour les employeurs de vouloir assurer la sécurité du milieu de travail. À cette fin, ils ont parfois recours à des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool. Or, ces tests prêtent à controverse, et, particulièrement en ce qui touche la consommation de drogues, sont d'une efficacité restreinte pour dépister l'affaiblissement des facultés. Ce moyen de dépistage n'est pas utilisé de façon notable dans les autres pays, exception faite des États-Unis[129].

i) La dépendance à l'égard des drogues et de l'alcool en tant que handicap

Aux termes du *Code*, la dépendance à l'égard de l'alcool et des drogues, réelle ou présumée, est une forme de handicap au sens du *Code*. Or, les personnes ayant ou ayant eu un handicap sont protégées contre toute forme de discrimination dans le domaine de l'emploi.

Exemples :

> *Un employeur refuse une promotion à un employé parce qu'il a l'impression que cet employé souffre d'une dépendance à l'égard de l'alcool. En raison de cette perception et des actes de l'employeur qui en résultent, il est possible que le droit de l'employé à un traitement égal en vertu du* Code *ait été violé.*
>
> *La personne qui, dans le passé, a présenté une dépendance à la drogue ou à l'alcool, mais ne souffre plus de cette incapacité, est toujours protégée par les dispositions du* Code.

ii) Les principes de base

L'administration de tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool est à première vue discriminatoire selon la législation canadienne sur les droits de la personne. Les employeurs peuvent néanmoins justifier l'application de règles discriminatoires s'ils peuvent satisfaire à un critère à trois volets, exposé ci-dessus à la section « La création d'un poste – Les exigences professionnelles justifiées ».

Lors de l'application du critère à trois volets aux tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération les questions suivantes :

1. Existe-t-il une raison objective de penser que le rendement professionnel pourrait être amoindri par une dépendance aux drogues ou à l'alcool? Autrement dit, y a-t-il un lien rationnel entre les tests et le rendement professionnel?
2. Existe-t-il une raison objective de penser, à l'égard d'un employé en particulier, que des absences imprévues et répétées, des retards habituels ou un comportement inapproprié ou excentrique au travail sont liés à l'alcoolisme ou à une dépendance ou accoutumance aux drogues? Ces éléments pourraient constituer un fondement à l'administration de tests « pour motif valable » ou « à la suite d'un incident », pourvu que les conclusions tirées soient justifiées.
3. Existe-t-il une raison objective de penser que le degré, la nature et la portée de la dépendance aux drogues ou à l'alcool ainsi que les risques que cette dépendance peut comporter ont un effet indésirable sur la sécurité des autres travailleurs ou des membres du public?

On a jugé que l'administration de tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool en l'absence d'un lien démontrable avec la sécurité et le rendement professionnel portait atteinte aux droits des employés[130]. Le rapport ou lien rationnel entre les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool et le rendement professionnel est une composante importante de toute politique respectueuse de la loi en la matière. La politique ne doit pas à cet égard être arbitraire quant aux groupes d'employés qui seront assujettis à ces tests.

Exemple :

> *Il ne serait pas justifiable qu'un employeur exploitant une entreprise d'expédition soumette aux tests de dépistage de la consommation d'alcool uniquement les employés nouvellement embauchés ou réembauchés, et non le personnel en place. Par ailleurs, il peut être justifié d'administrer des tests uniquement aux membres du personnel qui occupent des postes critiques du point de vue de la sécurité (p. ex. chauffeurs de camions et opérateurs de lève-palettes).*

iii) Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool dans le cadre des examens médicaux d'embauchage

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool constituent une forme d'examen médical. Voici les grands principes qui doivent être retenus :

1. Il est interdit de poser des questions concernant la santé ou de faire passer des examens

médicaux liés à l'emploi dans le cadre d'un processus de sélection préliminaire.

2. À l'étape de l'entrevue, les questions posées et les examens médicaux préalables à l'emploi doivent se limiter à déterminer l'aptitude de la personne à exécuter les tâches principales de l'emploi.

3. Si l'employeur veut mettre en œuvre un programme de dépistage avant l'embauche, il doit pouvoir démontrer que les tests préalables à l'embauche lui fournissent une évaluation juste de la personne. Comme il est impossible de démontrer que les tests de dépistage de la consommation de drogues mesurent effectivement (le cas échéant) l'affaiblissement des facultés, on ne devrait pas administrer de tests de ce type avant l'embauche. Bien que les tribunaux ne se soient pas prononcés clairement là-dessus, la Commission est d'avis que, en l'absence de résultats de recherche médicale probants, les tests de dépistage de la consommation d'alcool préalables à l'embauche ne semblent pas pouvoir prédire la capacité d'un employé de s'acquitter des fonctions essentielles d'un poste critique sur le plan de la sécurité. Tout ce que ces tests peuvent faire, c'est d'évaluer l'affaiblissement des facultés avant que la personne ne soit embauchée. Il est par conséquent difficile de voir comment l'employeur pourrait justifier l'administration de tests de dépistage de la consommation d'alcool préalables à l'embauche.

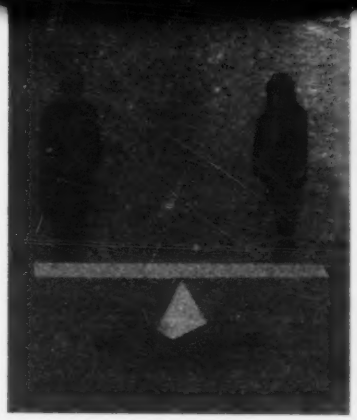
4. Des examens médicaux visant à déterminer si la personne est capable de s'acquitter des principales fonctions de l'emploi ne peuvent être exigés qu'après la présentation en bonne et due forme, de préférence par écrit, d'une offre d'emploi conditionnelle.

5. Lorsque l'administration en cours d'emploi de tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool est une exigence légitime, l'employeur doit informer les candidats de cette exigence au moment de l'offre d'emploi. Les conditions dans lesquelles ce genre de test pourrait être administré doivent être exposées clairement.

6. Si la personne demande des mesures d'adaptation pour pouvoir s'acquitter des principales fonctions de l'emploi, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires, à moins que l'adaptation ne lui occasionne un préjudice injustifié.

iv) Les tests de dépistage au travail

Il n'est pas permis d'administrer des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool avant l'embauche, et l'administration de ces tests en cours d'emploi est justifiable uniquement dans le cas des titulaires de postes critiques sur le plan de la sécurité. Concernant les exigences qui se rattachent au dépistage de la consommation de drogues et d'alcool en cours d'emploi et l'obligation d'accommodement de l'employeur, voir la section « Les droits de la personne en cours d'emploi – Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool ».



section trois | LES DROITS DE LA PERSONNE EN COURS D'EMPLOI

a) La confidentialité des renseignements

L'employeur ou le fournisseur de services qui réunit certains renseignements personnels dont il a légitimement besoin doit, si ces renseignements permettent d'identifier directement ou indirectement la personne selon un motif interdit par le *Code*, prendre toutes les dispositions utiles pour en préserver la confidentialité en toutes situations et circonstances, notamment quand il s'agit de dossiers d'emploi, d'assurance, d'antécédents médicaux ou autres. Les renseignements en cause peuvent s'avérer nécessaires pour permettre à un employé ou à toute autre personne d'adhérer à un régime d'assurance ou d'en demander des prestations, par exemple. Ces renseignements doivent être confiés uniquement au personnel désigné à cette fin (ainsi le responsable des ressources humaines) et être conservés dans un système sécurisé.

Les documents où figurent des renseignements tels que le nom du plus proche parent ou le nom du bénéficiaire d'une police d'assurance de même que les formules de demande de prestations peuvent renfermer des indications sur l'orientation sexuelle de la personne. Si le caractère confidentiel de ces renseignements n'est pas protégé, les employés gais ou bisexuels ou qui ont un partenaire de même sexe peuvent être exposés à des actes de discrimination ou de harcèlement, que ce soit de manière subtile ou manifeste.

De même, les employés qui font une demande d'adaptation peuvent à juste titre s'inquiéter de la possibilité de divulgation de certains renseignements relatifs, par exemple, à la croyance, au handicap ou à la grossesse.

EXEMPLE :

Une employée atteinte du sida a produit des documents à l'appui de sa demande d'un horaire souple et de périodes de repos, en raison d'excès de fatigue et de rendez-vous avec des professionnels de la santé. Cependant, l'employée n'a pas l'obligation de divulguer qu'elle a le sida. L'employeur a le droit de savoir que l'employée a un handicap et qu'elle a besoin de certaines adaptations pour demeurer productive au travail.

Le maintien de la confidentialité à l'égard des personnes souffrant d'une maladie mentale peut être particulièrement important, à cause des stigmates et des stéréotypes sociaux marqués qui persistent en rapport avec ce genre de handicap.

Des documents à l'appui du besoin d'une adaptation donnée (horaire souple, aide technique particulière, par exemple) ne devraient être fournis qu'à ceux qui en ont besoin. Il peut, dans certaines circonstances, être préférable que les renseignements soient transmis au service de santé de l'entreprise ou au personnel des ressources humaines plutôt que directement au superviseur, pour mieux en protéger le caractère confidentiel. Les documents médicaux devraient être conservés ailleurs que dans le dossier d'emploi de la personne.

L'employeur ou le fournisseur de services qui néglige de protéger correctement les renseignements personnels d'un employé risque de contrevenir aux

dispositions du *Code*. Il pourrait faire l'objet d'une plainte si, à cause de sa négligence, cette personne était victime de discrimination ou de harcèlement.

Conseils pratiques :

- **Renseignements requis aux fins des régimes d'avantages sociaux :** Seuls les renseignements dont l'employeur a réellement besoin devraient être réunis. Il est concevable que les renseignements nécessaires aux fins des régimes d'avantages sociaux de l'employé comprennent l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial, etc., mais non la race, la religion, l'origine ethnique et l'orientation sexuelle.
- **Renseignements requis par d'autres lois :** Dans certaines circonstances, il peut être nécessaire de réunir des renseignements sur la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle de l'employé. Par exemple, des renseignements touchant les motifs de discrimination interdits par le *Code* peuvent être nécessaires pour l'adhésion aux régimes de retraite et d'avantages sociaux de l'employeur. Le *Code* exige des employeurs qu'ils tiennent compte des besoins particuliers d'un employé en raison d'un motif de discrimination interdit par le *Code*[11]. Par conséquent, afin de tenir compte des besoins particuliers d'un employé en raison de ses croyances religieuses ou d'un handicap, l'employeur doit réunir et utiliser ces données. Cependant, la divulgation de ces renseignements dans un but étranger à ces adaptations ou avantages est interdite.
- **Divulgation des renseignements à une tierce partie :** Les renseignements peuvent être divulgués à l'organisme gouvernemental qui a exigé la collecte des données, par exemple l'Agence des douanes et du revenu du Canada ou la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Ces organismes sont chargés de l'exécution de lois exigeant des employeurs qu'ils réunissent et conservent divers types de renseignements, autorisant ces organismes à demander ces renseignements et exigeant des employeurs qu'ils produisent ces renseignements lors d'une inspection ou d'une vérification.
- **Tenue de dossiers distincts :** Ne doivent être divulgués que les renseignements qui sont nécessaires à l'organisme. Par exemple, l'Agence des douanes et du revenu du Canada n'a nul besoin de connaître la race, le handicap ou l'orientation sexuelle d'un employé. Autrement dit, il ne faut jamais fournir le dossier général d'un employé, lequel pourrait renfermer des renseignements relatifs à l'un quelconque des motifs de discrimination interdits par le *Code*. Il faut plutôt conserver les renseignements sous une forme qui permette la récupération et la divulgation uniquement de celles qui sont nécessaires.

b) La prise en compte des besoins du personnel en poste

Le *Code* oblige les employeurs à faire tout leur possible, sous réserve d'un préjudice injustifié, pour tenir compte des besoins de leurs employés identifiés par un motif de discrimination illicite. Il serait injuste d'exclure une personne d'un lieu de travail ou de certaines activités du lieu de travail parce que ses besoins en matière d'adaptation, dont le *Code* prescrit la prise en compte, sont exceptionnels. Le principe de l'adaptation vaut pour toutes les personnes qui ont des besoins que le *Code* leur donne le droit de faire respecter, mais celles dont les besoins soulèvent le plus souvent la question de l'adaptation sont :

- les personnes ayant un handicap;
- les personnes âgées;
- les personnes croyantes et pratiquantes;
- les femmes enceintes;
- les personnes ayant des obligations familiales.

Dans cette section, nous exposerons d'abord le principe de l'adaptation, puis les obligations et responsabilités qui se rattachent à l'adaptation ainsi que les limites de l'obligation d'accommodement. Viendront ensuite les adaptations spécifiques liées aux divers motifs de discrimination ci-dessus énoncés.

i) Le principe de l'adaptation

Le droit de certaines personnes au respect de leurs besoins et l'obligation qu'ont les employeurs et les syndicats de tenir compte de ces besoins sont, de nos jours, bien ancrés dans la loi et la jurisprudence.

> *L'adaptation est une partie fondamentale et intégrante du droit à l'égalité de toute personne.*

Le *Code* reconnaît qu'un employeur peut devoir appliquer certaines règles, politiques ou procédures

internes indispensables à l'exploitation de son entreprise, lesquelles sont établies par les modalités d'une convention collective ou certaines dispositions législatives, notamment en matière de santé et de sécurité. Cependant, l'obligation d'accommodement veut parfois que les modalités d'emploi ou les fonctions d'un poste soient modifiées.

Le principe de l'adaptation recouvre trois facteurs : respect de la dignité, adaptation individualisée et intégration[132].

- **Respect de la dignité :** L'adaptation doit se faire de la façon la plus respectueuse possible de la dignité de la personne, soit dans le respect de la vie privée et de la confidentialité des renseignements personnels, du confort et de l'autonomie de la personne.
- **Adaptation individualisée :** En matière d'adaptation, il n'existe aucune formule préétablie. Les besoins de chaque personne sont uniques et ils doivent être considérés d'un oeil neuf lorsque des mesures d'adaptation sont demandées. Bien que certaines mesures d'adaptation soient avantageuses pour un grand nombre de personnes, il est possible qu'une solution satisfaisante pour les uns ne le soit pas pour les autres.
- **Intégration :** Pour en arriver à l'intégration et à la pleine participation, on devra promouvoir un design inclusif[133] et éliminer les obstacles actuels. Prévenir et éliminer les obstacles signifie que toute personne devrait pouvoir accéder à son environnement et satisfaire aux mêmes obligations et aux mêmes exigences que les autres, avec dignité et sans empêchements.

L'adaptation aux besoins peut se faire de deux façons : elle peut consister soit à offrir à quelqu'un qui le demande des solutions conçues en fonction des besoins du groupe de personnes dont cette personne fait partie[134], soit à trouver une solution conçue en fonction des besoins particuliers de cette personne, notamment si elle a un handicap[135].

Les mesures d'adaptation peuvent porter sur les conditions de travail ou sur les aspects physiques d'un lieu ou d'un poste de travail. Lorsque la conduite automobile est une exigence essentielle d'un emploi, l'employeur peut essayer de tenir compte des besoins particuliers d'une personne ayant un handicap en apportant certaines modifications à un véhicule de l'entreprise, à moins que cette mesure ne lui cause un préjudice injustifié.

Les adaptations aux besoins vont de celles qui ne respectent guère la vie privée, l'autonomie ou la dignité d'une personne à celles qui les respectent parfaitement. Les adaptations qui n'ont aucun égard pour la vie privée, l'autonomie ou la dignité d'une personne ne sont pas acceptables.

L'employeur peut, selon les circonstances, avoir de la difficulté à financer sur-le-champ la totalité d'une adaptation. Dans ce cas, il lui est permis de prendre des mesures d'adaptation provisoires ou d'échelonner la mise en œuvre de l'adaptation définitive, à condition de ne pas retarder cette dernière indûment. Cette façon de faire pourrait le mettre à l'abri d'une éventuelle plainte pour défaut. La question de savoir si une adaptation provisoire ou progressive est acceptable sera toutefois tranchée à la lumière d'une analyse visant à déterminer si une adaptation définitive et immédiate causerait réellement un préjudice injustifié à l'employeur.

Enfin, les conventions collectives et autres dispositions contractuelles ne peuvent entraver la mise en place de mesures d'adaptation. Les tribunaux ont déterminé que les conventions collectives et autres contrats doivent céder le pas aux exigences des lois sur les droits de la personne. Dans le cas contraire, on autoriserait les parties à sous-traiter leurs droits et obligations aux termes du *Code* par le biais d'une entente privée. Par conséquent, sous réserve de la norme du préjudice injustifié, les modalités d'une convention collective ou d'autres dispositions contractuelles ne peuvent justifier une situation de discrimination interdite par le *Code*.

Les employeurs et les syndicats doivent unir leurs efforts pour trouver une solution lorsqu'une mesure d'adaptation est incompatible avec une convention collective. La Cour suprême du Canada a toutefois noté que, malgré le principe de la responsabilité partagée, il demeure que c'est l'employeur qui est responsable du lieu de travail, et, de ce fait, le mieux placé pour amorcer et formuler des compromis[136]. En conséquence, il incombe à l'employeur d'entamer le processus d'adaptation. Cependant, la Cour suprême a relevé que le syndicat était également dans l'obligation de proposer des solutions de rechange envisageables. Lorsqu'un employeur et un syndicat font de la discrimination, ils sont tenus de l'éliminer ou d'en éliminer la source.

Si un employeur et un syndicat ne peuvent s'entendre sur les mesures à adopter pour résoudre un problème d'adaptation, l'employeur doit procéder à ces mesures en dépit de la convention collective,

sous réserve d'un préjudice injustifié. Si le syndicat s'objecte aux mesures d'adaptation ou ne coopère pas au processus de leur mise en place, il peut être mis en cause à titre d'intimé dans le cadre d'une plainte déposée devant la Commission.

Les syndicats sont soumis aux mêmes exigences en ce qui concerne la preuve d'un préjudice injustifié. Ainsi, si l'on peut démontrer que la modification d'une convention collective entraîne des coûts financiers directs, ce fait peut être pris en compte en vertu de la norme des coûts. On traite des problèmes rattachés aux modalités d'une convention collective concernant la santé et la sécurité à la section qui porte sur la santé et la sécurité.

Les obligations et responsabilités[117]

À l'égard du processus d'adaptation, les employés, les employeurs et les syndicats ont des obligations et responsabilités complémentaires, que nous résumons ci-dessous.

L'employé :

- demander la mesure d'adaptation appropriée;
- donner les raisons pour lesquelles l'adaptation est nécessaire, de façon à faire connaître ses besoins;
- décrire le mieux possible la nature de ses besoins, de préférence par écrit;
- répondre aux questions ou fournir de l'information sur ses limites, en incluant au besoin de l'information provenant de professionnels de la santé;
- participer aux discussions sur les mesures d'adaptation possibles;
- collaborer avec les spécialistes dont l'aide s'avère nécessaire;
- satisfaire aux normes de travail et de rendement convenues une fois que les mesures d'adaptation ont été prises;
- continuer de collaborer avec l'employeur dans la gestion du processus d'adaptation;
- discuter de ses besoins en matière d'adaptation uniquement avec les personnes qui ont le droit d'en être informées. Ces personnes peuvent comprendre le superviseur, le représentant syndical ou un responsable en matière de droits de la personne.

L'employeur :

- accepter de bonne foi la demande d'adaptation présentée par l'employé, à moins d'avoir des raisons légitimes d'agir autrement;
- au besoin, obtenir l'opinion ou les conseils de spécialistes;
- veiller activement à ce qu'on examine d'autres approches et solutions de rechange et faire des démarches pour découvrir diverses formes d'adaptation et de solutions de rechange, dans le cadre de l'obligation d'accommodement;
- conserver dans ses dossiers la demande d'adaptation et noter les mesures prises;
- respecter le caractère confidentiel de la demande;
- limiter les demandes d'information aux questions qui se rapportent raisonnablement à la nature des limites de la personne handicapée, de manière à pouvoir répondre à la demande d'adaptation;
- accorder l'adaptation demandée en temps opportun et dans la mesure où elle n'entraîne pas un préjudice injustifié, même lorsque la demande n'est pas présentée en bonne et due forme;
- assumer les frais de tout renseignement ou de tout document à caractère médical. Par exemple, les billets et lettres du médecin précisant les besoins de la personne en matière d'adaptation devraient être assumés par l'employeur;
- si l'adaptation entraîne un préjudice injustifié, en faire part clairement à l'employé et être disposé à démontrer pourquoi.

Le syndicat :

- jouer un rôle actif en tant que partenaire au processus d'adaptation;
- partager conjointement avec l'employeur la responsabilité de faciliter l'adaptation, notamment en jouant un rôle actif dans la proposition et la mise à l'essai d'approches parallèles et en coopérant pleinement lorsque des solutions sont proposées;
- respecter le caractère confidentiel de la demande;
- appuyer les mesures d'adaptation peu importe les dispositions de la convention collective à cet égard, sous réserve d'un préjudice injustifié.

Le préjudice injustifié

L'employeur a l'obligation de faire tout en son pouvoir pour tenir compte des besoins d'une personne, à moins d'en subir un préjudice injustifié. Afin de pouvoir invoquer à sa décharge l'argument du préjudice injustifié, l'employeur doit en faire la preuve. Il n'incombe pas à la personne qui demande

l'adaptation de prouver que les mesures peuvent être prises sans entraîner de préjudice injustifié. La preuve nécessaire pour établir le préjudice injustifié doit être objective, réelle, directe, et, s'il s'agit du coût, quantifiable. L'employeur doit fournir des faits, des chiffres ainsi que des avis ou données scientifiques à l'appui de l'argument du préjudice injustifié présumément entraîné par les mesures proposées. Il ne suffit pas de déclarer que le risque ou le coût est « trop élevé » à partir d'impressions ou d'idées reçues, sans preuves à l'appui.

Selon le *Code*, seuls trois facteurs peuvent être pris en compte lors de l'évaluation du fait que les mesures d'adaptation entraînent un préjudice injustifié; ce sont :

- le coût;
- les sources extérieures de financement, le cas échéant;
- les exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

L'employeur doit donc pouvoir apporter la preuve que le coût de l'adaptation (même compte tenu d'éventuelles sources extérieures de financement) ou les risques qu'elle crée pour la santé et la sécurité lui causeraient un préjudice injustifié.

L'employeur ne peut pas invoquer de facteurs, tels qu'une perturbation de ses pratiques commerciales, le moral des employés ou les préférences de sa clientèle. L'incompatibilité avec certaines dispositions d'une convention collective ne peut pas non plus entraver la prise de mesures d'adaptation.

Seules des circonstances existantes peuvent entrer en ligne de compte au moment de déterminer si une adaptation pourrait causer un préjudice injustifié. Aucune conjecture quant aux risques ou circonstances à venir n'est permise. L'employeur ne doit pas, par exemple, faire de conjectures sur le degré futur d'une incapacité au moment d'évaluer les besoins présents d'une personne dont l'état pourrait se détériorer avec le temps. Une personne atteinte de sclérose en plaques pourrait ultérieurement se fatiguer plus rapidement, mais il est impossible de prévoir exactement quand, pendant combien de temps ni de quelle manière cette détérioration pourrait se produire.

Le coût de l'adaptation

L'employeur peut prouver que le coût d'une adaptation représente un préjudice injustifié si les conditions suivantes sont réunies :

- les frais sont quantifiables;
- ils sont réputés découler de l'adaptation nécessaire;
- ils ont une importance telle qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'entreprise ou ont une incidence telle qu'ils influeraient considérablement sur sa viabilité.

Frais quantifiables entraînés par l'adaptation : Tous les frais prévus que l'on peut quantifier et dont on peut démontrer la pertinence pour l'adaptation envisagée doivent être pris en considération. Cependant, les conjectures, par exemple, sur les pertes financières pouvant découler de l'adaptation aux besoins de la personne handicapée ne sont généralement pas acceptables. Sont compris dans le coût financier de l'adaptation :

- les dépenses d'immobilisation, ainsi l'installation d'une rampe d'accès, l'achat d'un logiciel de grossissement d'écran;
- les frais d'exploitation, ainsi la rémunération d'interprètes gestuels, d'accompagnateurs ou de personnel supplémentaire;
- les sommes engagées par suite d'une restructuration exigée par l'adaptation;
- toute autre dépense quantifiable engagée directement par suite de l'adaptation.

Il faudra d'abord étudier l'accessibilité à des sources extérieures de financement ainsi que les considérations et pratiques d'entreprise autres qui pourraient atténuer le coût des mesures d'adaptation.

Sources extérieures de financement :

Ce sont les subventions, octrois ou prêts offerts par les gouvernements et les organisations non gouvernementales en vue d'améliorer l'accessibilité des immeubles, les exonérations d'impôt ou mesures incitatives visant à faciliter ces changements, ainsi que les subventions et services directement accessibles par la personne qui a un handicap.

Considérations et pratiques liées à l'entreprise :

- La taille de l'organisation – Ce qui pourrait être coûteux au point d'entraîner un préjudice injustifié pour un petit employeur pourrait ne pas l'être pour une entreprise d'envergure.

- Y a-t-il possibilité de récupérer les frais dans le cadre normal des activités de l'entreprise?
- Les autres divisions, usines ou services de l'entreprise pourraient-ils absorber une partie des coûts?
- Y a-t-il possibilité de répartir les frais sur plusieurs années ou de les financer au moyen de prêts?
- Y a-t-il possibilité pour l'employeur de placer dans une réserve une certaine somme annuelle aux fins des mesures d'adaptation?

Remarque : Tant la réalisation progressive des mesures que l'établissement d'un fonds de réserve ne doivent être envisagés qu'après démonstration, par le responsable de l'adaptation, que les mesures indiquées ne peuvent pas être mises en place dans l'immédiat.

Les risques pour la santé et la sécurité

Les exigences en matière de santé et de sécurité peuvent être imposées par une loi ou un règlement, ou découler de règles, pratiques ou procédures établies de façon autonome ou en collaboration avec d'autres entreprises ou services, du même secteur ou de secteurs analogues. Lorsqu'une exigence en matière de santé et de sécurité a pour effet de créer un obstacle pour une personne identifiée par un motif interdit par le *Code*, il peut s'avérer nécessaire pour l'employeur d'y apporter des modifications ou d'y renoncer[38].

La modification d'une exigence en matière de santé et de sécurité ou la renonciation à celle-ci peut susciter des risques qu'il faut étudier à la lumière du droit de l'employé à un traitement égal. Si, une fois la mesure d'adaptation en place, ces risques demeurent d'une telle importance qu'ils l'emportent sur les avantages d'une plus grande égalité, ils sont réputés donner lieu à un préjudice injustifié.

En cherchant à déterminer si le fait de modifier une exigence en matière de santé et de sécurité ou d'y renoncer engendre un risque important pour quiconque, l'employeur doit considérer les facteurs suivants :

- L'employé est-il disposé à assumer le risque dans les cas où est en jeu uniquement sa propre santé ou sa propre sécurité[39]?
- La modification de l'exigence ou la renonciation à celle-ci est-elle raisonnablement susceptible d'entraîner un risque grave pour la santé et la sécurité de personnes autres que l'intéressé[40]?
- Quels sont les autres types de risques assumés au sein de l'entreprise?
- Quels sont les types de risques tolérés dans la société en général, ainsi qu'en attestent les normes légales concernant, par exemple, la délivrance des permis ou l'exploitation d'entreprises analogues?

Les risques pour la santé et la sécurité de l'employé

Lorsque l'employeur est d'avis que l'adaptation aux besoins d'une personne peut entraîner la modification de l'exigence en matière de santé ou de sécurité ou la renonciation à cette exigence et que cela pourrait compromettre la sécurité de la personne en question, il doit faire part de ce risque à la personne afin qu'elle puisse décider en connaissance de cause si elle désire l'assumer. Cette obligation ne vaut que dans les cas où le risque éventuel vise la santé et la sécurité de cette seule personne. Si l'employeur peut démontrer que le risque qui demeure à l'issue d'une adaptation ou de ses solutions de rechange est tel qu'il élimine les avantages d'une égalité accrue, on peut conclure que l'adaptation entraînerait un préjudice injustifié.

Les risques pour la santé et la sécurité d'autrui

Si l'employeur est d'avis que la modification d'une exigence en matière de santé et de sécurité ou la renonciation à cette exigence entraînerait un risque pour la santé et la sécurité d'autrui, il doit évaluer le risque en question. Au moment d'évaluer la gravité de ce risque, il doit tenir compte des autres types de risques assumés au sein de l'entreprise. L'évaluation des risques potentiels créés par les mesures d'adaptation doit se faire à la lumière de ces autres sources de risques plus répandues sur les lieux de travail.

La gravité du risque doit être établie en supposant que des précautions convenables ont été prises afin de réduire ce risque. En établissant la gravité du risque, l'employeur peut appliquer les quatre critères suivants :

- *La nature du risque : quel tort pourrait s'ensuivre, le cas échéant?*
- *La gravité du risque : quelle serait la gravité du tort causé, le cas échéant?*
- *La probabilité du risque : quelle est la probabilité que le tort s'ensuive effectivement? S'agit-il d'un risque réel, ou purement hypothétique? Des retombées fréquentes sont-elles à prévoir?*
- *L'étendue du risque : quelles sont les personnes qui en subiraient les conséquences?*

Si le risque de causer du tort est minime et s'il est peu probable que le tort se concrétise, le risque ne doit pas être considéré comme grave. Si la sécurité publique est en jeu, l'employeur doit tenir compte du nombre de personnes qui pourraient subir les retombées du risque et de la probabilité que le risque devienne réalité.

ii) Les employés ayant un handicap[141]

Toute discrimination fondée non seulement sur un handicap réel mais aussi sur un handicap présumé est interdite dans le domaine de l'emploi. Le *Code* garantit un traitement égal à toute personne handicapée capable d'exécuter les tâches essentielles d'un emploi moyennant des mesures d'adaptation n'entraînant pas un préjudice injustifié[142]. Si la personne est incapable d'exécuter ces tâches essentielles, même à l'aide de mesures d'adaptation, ou si ces mesures entraînent un préjudice injustifié, la décision de ne pas embaucher la personne ne serait pas discriminatoire. Une fois que l'employeur est mis au courant des besoins de l'employé, il doit faire le nécessaire pour s'acquitter de l'obligation d'accommodement.

La capacité d'exécuter les tâches essentielles d'un emploi

En première étape, il faut différencier les tâches d'un emploi, selon qu'elles sont essentielles ou non. Si la personne est incapable d'exécuter des tâches non essentielles de l'emploi, il faut lui fournir les mesures d'adaptation nécessaires ou réaffecter ces tâches à quelqu'un d'autre. En ce qui touche les tâches essentielles de l'emploi, des mesures d'adaptation doivent être fournies à la personne handicapée pour lui permettre de les exécuter, à moins qu'elles n'entraînent un préjudice injustifié.

Il ne faut pas tirer de conclusions quant à la capacité d'une personne handicapée à exécuter les tâches essentielles d'un emploi avant de l'avoir mise à l'essai. Il ne suffit pas que l'employeur ou la personne tienne pour acquis que celle-ci est incapable de satisfaire à une exigence essentielle; ce fait doit être déterminé de façon objective.

Exemple :

> *Une personne qui travaille dans un magasin de photocopie présente une mobilité restreinte du bras, en raison d'une blessure à l'épaule. L'employé doit faire fonctionner le matériel de copie pour exécuter les commandes. Divers types de papier à copie sont livrés par camion toutes les semaines et doivent être empilés en entrepôt après livraison. La capacité d'utiliser le matériel de copie pour exécuter les commandes constitue une tâche essentielle. Les opérations consistant à soulever, à empiler et à entreposer le papier de la commande hebdomadaire sont moins susceptibles de représenter des tâches essentielles, puisque la livraison de papier pourrait avoir lieu à un moment différent de la semaine, ou encore que la tâche de manutention du papier pourrait être affectée à un autre travailleur.*

Si les tâches essentielles ne peuvent être exécutées de façons autres, l'employeur doit explorer des formules d'adaptation de rechange qui pourraient permettre à la personne d'exécuter ces tâches essentielles. L'adaptation pourrait comprendre un ajustement de la norme de rendement, dans la mesure où il n'en résulterait pas un préjudice injustifié.

Les handicaps non apparents

L'obligation d'accommodement quant à un handicap existe pour ce qui est des besoins connus. On ne s'attend pas, en règle générale, à ce que les organisations et les personnes responsables de l'accommodement prévoient des mesures à l'égard d'un handicap dont elles ne connaissent pas l'existence. Cependant, il y a des cas où la personne est incapable d'exprimer ou de communiquer ses besoins en raison de la nature de son handicap. En pareilles circonstances, l'employeur doit essayer d'aider la personne qui est clairement affectée ou perçue comme ayant un handicap, en lui offrant assistance et mesures d'adaptation. Par ailleurs, on ne s'attend pas à ce que l'employeur puisse diagnostiquer des maladies ou « deviner » l'état de santé d'un employé.

Exemple :

> *Un employeur n'est pas au courant de la toxicomanie d'un employé, mais il soupçonne l'existence d'un handicap. L'employeur constate que l'employé a de la difficulté à faire son travail et qu'il manifeste des signes de détresse. Si l'employeur impose des sanctions graves ou congédie l'employé à cause de son mauvais rendement sans d'abord faire preuve d'une gestion du rendement progressiste et sans mettre en place des mesures d'adaptation, sa conduite pourrait constituer une violation du* Code.

La réintégration d'un emploi

Toute personne qui revient au travail après une absence liée à un motif de discrimination illicite

bénéficie de la protection du *Code*[163]. Elle doit en principe pouvoir réintégrer le dernier emploi occupé avant son départ ou un emploi analogue. L'employeur et le syndicat doivent unir leurs efforts pour offrir les adaptations nécessaires, le cas échéant, aux employés qui se trouvent dans cette situation. La prise en compte des besoins fait partie intégrante du droit à un traitement égal des personnes qui réintègrent un emploi. Les comités mixtes de santé et de sécurité, qui comprennent des représentants de la direction aussi bien que des employés, peuvent être d'une grande aide dans la mise en place de mesures d'adaptation individualisées à l'intention des travailleurs blessés.

Une personne ayant un handicap ne peut revendiquer le droit de réintégrer son emploi que si elle est capable de satisfaire aux exigences essentielles de celui-ci, avec toutes les adaptations possibles et sans entraîner de préjudice injustifié pour son employeur[164]. Si la personne est incapable de satisfaire les exigences essentielles d'un emploi malgré les efforts de l'employeur pour tenir compte de ses besoins et sous réserve d'un préjudice injustifié, ce dernier est dégagé de son obligation d'accommodement et n'est plus tenu de la réintégrer.

Par ailleurs, aucune règle absolue ne dicte la durée de temps pendant laquelle une personne handicapée peut s'absenter du travail sans causer de préjudice injustifié à son employeur. Tout dépend de la capacité de la personne handicapée à satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi compte tenu de son état et des circonstances particulières des absences, y compris leur prévisibilité, tant sur le plan de leur durée que de leur fréquence. Les principaux facteurs entrant en jeu sont sans doute le pronostic et la durée de l'absence de l'employé. Si le pronostic est bon, il est probable que l'employeur doive continuer à tenir compte des besoins de cette personne, sans égard à la durée de l'absence.

L'obligation d'un employeur de tenir compte des besoins d'une personne handicapée ne garantit pas nécessairement à cette dernière un droit illimité à la réintégration de son emploi. Cela étant dit, un programme de réintégration d'emploi qui prévoirait une limite arbitraire de la durée d'absence ou qui imposerait une date de réintégration pourrait être contesté comme étant contraire au *Code*.

Comme nous en faisons état à la section qui suit, la personne en cause peut aussi avoir droit à un autre travail.

L'offre d'un autre travail

Par « autre travail », on entend un emploi totalement différent, ou, à tout le moins, un emploi auquel pourraient être associées des qualités requises, des obligations ou une rémunération différentes. Bien que des mesures d'adaptation permettant de réintégrer l'emploi antérieurement occupé soient toujours préférables, cela n'est pas toujours possible. La Commission adopte la position que, dans certaines circonstances, il peut être approprié de mettre en place des mesures d'adaptation à un emploi autre que celui qu'occupait antérieurement la personne.

La liste de contrôle suivante énumère des questions devant être envisagées :

LISTE DE CONTRÔLE :

- *Est-il possible de confier un autre travail à l'employé? Un autre travail est-il disponible, maintenant ou dans un proche avenir?*
- *S'il n'existe pas de poste disponible, est-il possible d'en créer un sans causer un préjudice injustifié?*
- *Ce poste entrainera-t-il la nécessité d'offrir une formation additionnelle? Cette formation imposera-t-elle un préjudice injustifié?*
- *La politique en matière d'offre d'un autre travail va-t-elle à l'encontre d'une convention collective?*
- *Quelles sont les dispositions de la convention collective ou du contrat de travail de la personne? Quelle est la pratique établie dans ce lieu de travail?*
- *Dans quelle mesure les employés sont-ils interchangeables? Changent-ils fréquemment d'emploi, de façon permanente ou temporaire, pour des raisons autres qu'une adaptation découlant d'un handicap?*

Cet autre travail peut être soit temporaire, soit permanent :

- *Autre travail temporaire :* Un autre travail temporaire peut constituer une adaptation appropriée, soit dans le contexte d'un retour au travail, soit dans une situation où, étant frappé d'un handicap, un employé est temporairement incapable de remplir les fonctions du poste qu'il occupait avant l'événement. Un autre travail temporaire peut être une adaptation appropriée lorsque la nature du handicap et les limites qui en résultent sont temporaires ou épisodiques.
- *Autre travail permanent :* Comme nous l'énonçons ci-dessus, l'affectation permanente à un autre travail peut être une solution appropriée dans certains cas. La réaffectation à un poste vacant ne devrait être considérée comme une adaptation appropriée que si l'adaptation du poste actuel causerait un préjudice injustifié. Bien que le poste vacant doive être disponible dans un délai raisonnable, l'employeur n'est pas tenu d'accorder une « promotion » à l'employé. Si la réaffectation provoque un conflit en raison d'une convention collective, les besoins en matière d'adaptation doivent prévaloir. Lorsqu'un employé est réaffecté, il doit avoir les qualifications requises pour exercer les nouvelles fonctions. Le poste vacant doit être équivalent au poste actuel, bien qu'un poste d'une équivalence moindre soit acceptable faute d'autres solutions. La réaffectation n'est pas une possibilité dans le cas des personnes qui postulent un poste.

iii) Les travailleurs âgés[45]

Les travailleurs âgés peuvent avoir besoin de mesures adaptées pour des motifs tels qu'un handicap et de congés pour raisons familiales, matrimoniales et/ou de partenariat avec une personne de même sexe (p. ex. nécessité de s'occuper d'un membre de la famille, du conjoint ou du partenaire de même sexe qui est malade). Voir ci-dessus, à la section « Les principes et concepts », les rubriques sur le handicap, l'état familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe; à la section « Les modalités d'emploi », la rubrique sur le design inclusif; enfin, à la section « Les droits de la personne en cours d'emploi », la rubrique sur les employés ayant un handicap.

Ces obligations existent sans égard à l'âge des employés; cependant, à cause du rapport qui existe entre l'âge et le handicap, ces besoins peuvent se manifester parallèlement au vieillissement des travailleurs et des membres de leur famille.

L'accommodement des travailleurs âgés exige également une évaluation et des adaptations individualisées, répondant aux capacités et aux besoins changeants de ces personnes.

Exemple :

> *Un travailleur âgé trouve difficile de répondre aux exigences physiques d'une tâche. L'employeur devrait affecter cette tâche à un autre membre du personnel s'il ne s'agit pas de fonctions essentielles du poste, ou, dans le cas contraire, trouver d'autres solutions, à moins qu'il n'en découle un préjudice injustifié.*

Il faut aussi se pencher sur les moyens d'assurer une transition plus facile vers la retraite. Dans le passé, la participation au monde du travail suivait le principe du « tout ou rien », c'est-à-dire travail à temps plein ou retraite. Cependant, lorsque, tout au long de sa vie active, on a travaillé à temps plein, le fait de passer du jour au lendemain à un arrêt absolu d'activité constitue un changement majeur, qui a des conséquences sociales, psychologiques et financières. Pour faciliter le passage de l'emploi à la retraite et pour encourager les travailleurs âgés à rester plus longtemps au sein de la population active, la tendance actuelle favorise une plus grande souplesse et des mesures de transition progressive. Les employeurs pourraient donc envisager des mesures telles que l'horaire souple et des ententes de travail à temps partiel.

iv) Les employés croyants ou pratiquants

Le *Code* garantit à toute personne un traitement égal, sans discrimination fondée sur ses croyances, pratiques ou observances religieuses, même si celles-ci ne sont pas prescrites de façon absolue par sa religion, dans la mesure où sa dévotion est sincère. Cette discrimination inclut toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la croyance ou la religion.

La croyance d'une personne peut entrer en conflit avec une exigence, qualité requise ou pratique liée à l'emploi. Dans pareil cas, l'adaptation aux besoins peut nécessiter la dérogation à tout ou partie d'une règle ou sa modification. L'employeur peut se trouver dans l'obligation de tenir compte des besoins liés à la religion d'une personne si les règles ou pratiques en vigueur sur un lieu de travail ont sur celle-ci un effet préjudiciable ou si elles créent des conditions auxquelles la personne ne peut pas se conformer.

EXEMPLE :

Un certain employeur préfère engager des hommes qui ont les cheveux courts. Cependant, certaines religions interdisent aux hommes de se couper les cheveux. L'employeur agit donc de façon discriminatoire, sous réserve d'une exception légale aux termes du Code. Il faut noter que si la nature de l'emploi soulève des problèmes valides de santé ou de sécurité, l'employeur peut demander aux employés de se couvrir les cheveux d'un filet ou d'un autre accessoire approprié.

La tenue vestimentaire

Beaucoup d'employeurs adoptent un code vestimentaire. Il peut s'agir de l'obligation de porter un uniforme ou des vêtements protecteurs, ou encore de l'interdiction de porter un couvre-chef. Or, ces règles peuvent s'opposer directement à certaines exigences religieuses en matière vestimentaire. Dans pareil cas, le *Code* impose l'obligation de tenir compte des besoins des personnes croyantes et pratiquantes, sous réserve d'un préjudice injustifié.

Exemple :

> *Un employeur exige de son personnel au comptoir le port d'un uniforme qui comprend un couvre-chef. Une employée musulmane se couvre la tête d'un foulard pour des motifs religieux. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'employée et de l'autoriser à porter le foulard plutôt que la coiffure de l'uniforme.*

Les facteurs que l'employeur doit prendre en considération concernant le code vestimentaire sont les suivants :

- la nature exacte de l'observance religieuse;
- la raison justifiant le port de l'uniforme ou le code vestimentaire;
- les mesures envisageables pour tenir compte des besoins d'une personne, y compris d'éventuelles solutions de rechange;
- les facteurs de santé et de sécurité entrant en jeu, aussi bien pour la personne qui fait la demande d'adaptation que pour d'autres employés, et la possibilité que ces risques entraînent un préjudice injustifié pour l'employeur.

En règle générale, l'employeur qui impose le port d'un uniforme sans aucune justification aux plans de la santé ou de la sécurité doit modifier cette exigence de façon à permettre à une personne croyante et pratiquante de se conformer aux exigences vestimentaires de sa religion. Même lorsque certains articles vestimentaires constituent une exigence professionnelle justifiée, l'employeur doit modifier cette exigence, sous réserve d'un préjudice injustifié. Il doit s'efforcer de modifier la tenue exigée de façon à permettre à la personne de porter en toute sécurité la tenue prescrite par sa religion.

Les règles relatives aux pauses

Certaines religions exigent de leurs membres l'observance de périodes de prière à des moments précis de la journée. Cette pratique peut entrer en conflit avec l'horaire normal de l'entreprise ou le déroulement des activités courantes. L'employeur doit cependant prendre des mesures d'adaptation, sous réserve d'un préjudice injustifié. Il peut à cet effet, entre autres, modifier sa politique concernant les pauses, instaurer un horaire souple ou réserver une aire ou un local privé aux dévotions.

Les jours fériés et les absences pour observances religieuses

En 1994, la Cour suprême du Canada a établi un certain nombre de principes relatifs aux absences pour observances religieuses. Les horaires de travail peuvent être discriminatoires à l'égard d'employés en raison des exigences de leur religion, puisque certains voient leurs jours de fêtes religieuses (par exemple Noël et Pâques) reconnus comme des jours de congé, et d'autres non. Si les jours de fêtes religieuses de certains employés entrent en conflit avec l'horaire de travail normal, l'employeur a l'obligation d'étudier les demandes de congé pour observances religieuses et d'accorder ces jours de congé, y compris des jours de congé rémunérés à cet effet, sous réserve d'un préjudice injustifié[46]. L'employeur qui refuse d'accorder les congés demandés doit produire des preuves à l'appui du préjudice injustifié que l'adaptation lui causerait.

Un horaire souple

L'objet de cette mesure est de prévoir une certaine souplesse dans l'horaire de travail, afin de permettre aux employés de modifier ou de reporter leurs jours de travail en fonction de leurs observances religieuses. L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'accommodement en apportant certaines modifications à l'horaire; dans certains cas, ces modifications représentent la mesure

d'adaptation la plus raisonnable et la plus équitable[147].

Exemple :

> *Les adventistes et les juifs observent le sabbat depuis le coucher du soleil, le vendredi, jusqu'au coucher du soleil, le samedi. Les adeptes de ces religions ne peuvent travailler pendant cette période. L'employeur répond à ces besoins en aménageant un horaire souple.*

Un horaire souple peut comprendre :

- des heures d'arrivée et de départ différentes les jours où la personne ne peut pas travailler toute la journée;
- la possibilité de travailler pendant l'heure de repas pour compenser le départ anticipé ou l'horaire échelonné;
- lorsque la personne a utilisé tous les congés payés auxquels elle a droit, l'employeur devrait aussi envisager de permettre à la personne de reprendre les heures de travail perdues, d'utiliser ses congés mobiles ou de proposer d'autres modalités.

***La modification de l'horaire et la* Loi sur les normes d'emploi**

Dans certains milieux de travail, la modification de l'horaire est une mesure d'adaptation pratique. Aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, il peut y avoir entente entre l'employeur et l'employé, afin de permettre à celui-ci de travailler un jour férié. Si la personne demande une adaptation et que les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* présentent une solution à cet égard, la modification de l'horaire constitue une mesure acceptable.

v) Les femmes enceintes[148]

Le *Code* interdit la discrimination fondée sur le sexe. Or, selon le paragraphe 10 (2) du *Code*, le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit d'une femme à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle est enceinte, l'a été ou peut le devenir, ou qu'elle a eu un enfant. On entend donc par « grossesse » la tranche de vie d'une femme qui débute avec la conception d'un enfant et se poursuit au-delà de la période immédiatement après l'accouchement, y compris la période de l'allaitement maternel. Le terme « grossesse » englobe l'ensemble des besoins et problèmes particuliers d'une femme enceinte, eu égard au fait qu'il n'y a pas deux grossesses identiques.

Les besoins particuliers d'une femme enceinte varient suivant les circonstances et peuvent se rapporter à :

- une fausse couche;
- un avortement;
- des complications durant la grossesse ou l'accouchement;
- des problèmes de santé directement ou indirectement attribuables à une fausse couche ou à un avortement;
- la récupération après l'accouchement;
- l'allaitement maternel.

La grossesse et les exigences professionnelles justifiées

Le fait de réserver un traitement différentiel à une femme parce qu'elle est ou a été enceinte ou qu'elle peut le devenir est justifiable s'il est possible de démontrer que l'exigence qu'une femme ne soit pas enceinte est établie de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances[149].

Exemples :

> *Une femme enceinte de sept mois s'est vu refuser un emploi comme aide de cuisine dans un restaurant. Le Tribunal des droits de la personne a entendu des témoignages selon lesquels les fonctions reliées à cet emploi demandaient beaucoup de résistance physique. L'argument de l'employeur consistait aussi à dire que, comme la femme n'avait jamais occupé d'emplois similaires, elle ne pouvait pas se douter des efforts qui seraient attendus d'elle. Dans ce cas particulier, le tribunal a estimé plausible que le fait de ne pas se trouver dans les derniers mois de la grossesse soit une exigence professionnelle raisonnable*[150].

> *Un tribunal des droits de la personne a conclu qu'un employeur avait fait de la discrimination à l'égard d'une employée en refusant de l'affecter à une section de son usine où s'effectuait le traitement de certains gaz. L'employeur a défendu sa décision en disant que, de temps à autre, il pouvait s'échapper des gaz qui seraient nocifs pour une femme en âge d'enfanter ou pour un fœtus. Le tribunal a estimé que le risque que ces émissions de gaz nuisent à un fœtus était minime et que rien dans la recherche scientifique ne confirmait les dires de l'employeur. Le tribunal a conclu que, si une employée de cette section faisait savoir qu'elle était enceinte ou avait l'intention de le devenir, il serait toujours possible de la muter ailleurs en attendant son accouchement*[151].

L'obligation d'accommodement

Dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway*[154], la Cour suprême du Canada a conclu que, au-delà d'actes discriminatoires, le défaut de tenir compte des besoins spéciaux des femmes enceintes ou qui peuvent le devenir constitue aussi une forme de discrimination. L'employeur peut tenir compte des besoins des femmes pendant les périodes prénatale et postnatale de plusieurs façons sans subir de préjudice injustifié, à savoir :

- en mutant une femme à un autre poste de travail ou en l'affectant à des fonctions modifiées, de façon temporaire dans un cas comme dans l'autre;
- en lui offrant un horaire de travail souple pour qu'elle puisse aller voir son médecin, y compris pour suivre un traitement contre l'infertilité.

L'employeur peut également tenir compte des besoins des femmes qui allaitent de plusieurs façons, à savoir :

- *en les autorisant à prendre des pauses selon leurs besoins. Ainsi, les employées qui ont besoin de pauses, par exemple, pour extraire du lait ou allaiter, devraient pouvoir le faire sans perdre leur pause-repas ou faire des heures supplémentaires pour compenser, à moins que l'employeur ne puisse prouver qu'il en subit un préjudice injustifié;*
- *en créant un milieu propice à l'allaitement, par exemple en autorisant la gardienne à amener le nourrisson au lieu de travail pour l'allaitement, en modifiant l'horaire de la mère pour qu'elle puisse extraire le lait ou allaiter sur place et en aménageant un lieu confortable, approprié et ne portant pas atteinte à la dignité où elle puisse nourrir son enfant ou extraire et entreposer du lait maternel au travail (soit un lieu offrant un certain degré d'intimité). Dans certains cas, cela peut se traduire par un congé autorisé.*

L'application d'une règle qui désavantage les femmes qui sont ou ont été enceintes, qui peuvent le devenir ou qui ont accouché peut constituer une atteinte aux droits que leur reconnaît le *Code*.

L'employeur doit tenir compte des besoins particuliers de ces personnes, sous réserve d'un préjudice injustifié.

Exemple :

> *Une agente de police avait demandé la permission de travailler en service réduit pendant le dernier stade de sa grossesse. Or, les services de police, qui avaient pour principe de ne pas accorder de modification de service à leurs employés, ont rejeté sa demande. L'employeur a par contre offert à l'agente enceinte la possibilité d'une mutation à un poste civil à temps partiel, dont la rémunération était bien inférieure à son salaire habituel. L'intéressée aurait dû en ce cas démissionner des services de police. Le Tribunal des droits de la personne a constaté que le refus d'accorder une modification de service s'appliquait en effet et sans exception à l'ensemble des agents, ajoutant toutefois que cette règle ne tenait clairement aucun compte du fait que le service actif pose plus de risques pour les femmes enceintes vers la fin de leur grossesse que pour d'autres personnes. Le tribunal a conclu que la solution proposée à la plaignante était inacceptable, puisqu'un collègue masculin incapable de travailler avait déjà été affecté à un service réduit pendant la période précédant son inculpation. Le tribunal a donc conclu que les services de police avaient fait de la discrimination fondée sur le sexe à l'égard de la plaignante*[155].

Dans l'exemple précité, l'employeur, autrement dit les services de police, appliquait le même principe à tous ses agents et agentes et ne faisait donc à priori pas de discrimination. Toutefois, comme ce principe avait un effet défavorable sur les femmes enceintes, son application constituait une forme de discrimination indirecte à l'égard de ces femmes. L'application systématique du principe consistant à ne jamais accorder de modification de service avait pour effet de léser les agentes de police qui attendaient un enfant.

Il est important de noter qu'il est interdit à un employeur d'obliger une femme enceinte à prendre un congé sans d'abord étudier toutes les autres mesures qu'il pourrait prendre pour tenir compte de ses besoins, et cela en consultation avec l'intéressée.

vi) Les employés ayant des obligations familiales

Le paragraphe 10 (1) du *Code* définit « état familial » comme étant le fait de se trouver dans une relation parent-enfant. Cette définition s'applique non seulement aux parents naturels et adoptifs, mais

aussi à toute autre personne qui élève un enfant, par exemple une tutrice ou un tuteur. Le droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi sans discrimination fondée sur l'état familial s'applique aux hommes et aux femmes.

Mais les idées préconçues sont tenaces, en particulier concernant les femmes qui ont de jeunes enfants et leur « dévouement » au travail. Certains employeurs craignent que les mères d'enfants en bas âge s'absentent plus souvent que d'autres. D'autres redoutent que le fait d'embaucher ou de conserver à leur service une femme enceinte ou qui pourrait le devenir et qui pourrait donc avoir droit à un congé de maternité entraînerait des coûts excessifs pour l'entreprise. Plusieurs tribunaux des droits de la personne ont toutefois rejeté l'argument que les coûts associés au recyclage ou au perfectionnement d'une femme qui réintègre son emploi après un congé de maternité soient élevés au point de constituer « un préjudice injustifié ».

Il ne fait aucun doute que beaucoup d'hommes et de femmes ont du mal à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. En effet, beaucoup d'absences du travail sont effectivement liées à la nécessité de s'occuper d'un enfant ou d'une personne âgée. Mais les employeurs ont un rôle à jouer pour aider leurs employés à mieux équilibrer vie professionnelle et vie de famille.

Les employeurs sont tenus de prendre en compte les besoins des personnes qui doivent s'absenter du travail à cause de leurs obligations familiales. Ces obligations comprennent le soin des enfants et celui des parents âgés. La souplesse en milieu de travail permet aux hommes comme aux femmes de mieux concilier leurs obligations au travail et à la maison. Le réaménagement des horaires de travail est un bon moyen de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, et il peut contribuer à optimiser l'utilisation d'une main-d'oeuvre qualifiée. Ce réaménagement peut consister, par exemple, à adopter des horaires de travail autres que la journée de travail traditionnelle ou à instaurer le partage d'emploi.

Des dispositions à cet effet peuvent être intégrées aux conventions collectives, à d'autres ententes entre la direction d'une entreprise et son personnel ou encore aux contrats de travail individuels.

c) Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool[154]

La définition de « handicap » que donne le *Code* inclut des troubles physiques, psychologiques et mentaux. L'abus marqué d'alcool ou d'autres drogues, notamment l'alcoolisme ou la consommation abusive de substances psychoactives légales ou illégales, est considéré comme une forme de dépendance constituant un « handicap » au sens du *Code*. Toute personne dont la consommation de drogues ou d'alcool atteint le stade de l'accoutumance, de la dépendance (c.-à-d. comportement mésadapté) ou de la toxicomanie risque de présenter un affaiblissement considérable de ses facultés et de ressentir une détresse profonde.

Le *Code* accorde sa protection dans le domaine de l'emploi aux personnes perçues comme ayant une accoutumance ou une dépendance aux drogues ou à l'alcool. Cette protection s'étend aux personnes qui ont déjà été aux prises avec un problème de cet ordre dans le passé, mais qui ont pu le surmonter.

i) Les tests de dépistage au travail

Selon la Commission, il est interdit d'administrer des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool dans le cadre du processus de sélection préliminaire, mais l'administration de ces tests peut être justifiable en cours d'emploi, dans certaines circonstances.

Pour déterminer s'il est vraiment nécessaire d'effectuer des tests, l'employeur devrait étudier les questions suivantes :

- Existe-t-il une raison objective de penser que le rendement professionnel pourrait être amoindri par une dépendance aux drogues ou à l'alcool? Autrement dit, y a-t-il un lien rationnel entre les tests et le rendement professionnel?
- Existe-t-il une raison objective de penser, à l'égard d'un employé en particulier, que des absences imprévues et répétées, des retards habituels ou encore un comportement inapproprié ou excentrique au travail sont liés à l'alcoolisme ou à une dépendance ou accoutumance aux drogues?
- Existe-t-il une raison objective de penser que le degré, la nature et la portée de la dépendance à l'alcool ou aux drogues ainsi que les risques que cette dépendance peut comporter ont un effet indésirable sur la sécurité des autres travailleurs ou des membres du public?

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool effectués sans lien démontrable entre cette consommation et le rendement professionnel constituent une atteinte aux droits de la personne. L'administration de ces tests ne doit donc pas être arbitraire quant aux groupes d'employés qui y sont assujettis.

Exemple :

> *L'employeur qui ne ferait passer ce type de test qu'aux nouveaux employés ou à ceux qui réintègrent leur poste après une période d'absence prolongée alors que le personnel en place n'y serait pas soumis ne pourrait sans doute pas justifier cette distinction en invoquant les objectifs visés par la politique en la matière.*

Comme les tests de dépistage de la consommation de drogues ne mesurent pas l'affaiblissement des facultés mais indiquent simplement la présence de drogues dans l'organisme, l'administration aléatoire de ces tests porte atteinte de façon injustifiable aux droits des intéressés.

En ce qui touche les tests aléatoires de dépistage de la consommation d'alcool, l'utilisation de l'ivressomètre fournit une mesure exacte tant de la consommation que de l'affaiblissement réel des facultés, avec un minimum d'ingérence. Par suite, la Commission appuie le point de vue selon lequel l'administration des tests aléatoires de dépistage de la consommation d'alcool est *acceptable s'il s'agit de postes critiques sur le plan de la sécurité, surtout lorsque la supervision du personnel est minime ou non existante, mais uniquement si l'employeur s'acquitte de son devoir de tenir compte des besoins en matière d'adaptation des personnes dont les résultats de tests se révèlent positifs* (voir ci-dessous).

L'administration de tests de dépistage de la consommation, soit de drogues, soit d'alcool, « pour motif valable » ou « à la suite d'un incident » peut être acceptable dans certaines circonstances. S'il se produit des accidents ou si des comportements dangereux sont signalés, par exemple, l'employeur a le droit de vouloir déterminer si la personne en cause a consommé des substances psychotropes qui pourraient avoir contribué à l'incident. Les résultats de l'évaluation peuvent livrer une explication de la cause de l'accident. Mais ce genre de tests ne devrait être mené que dans le cadre d'une évaluation plus générale de la consommation abusive de drogues et d'alcool. Cette évaluation générale devrait comprendre une évaluation médicale globale sous la surveillance d'un médecin, un programme d'aide aux employés (PAE), ainsi qu'un suivi par les pairs et un suivi par les superviseurs.

Lors de l'élaboration de critères en vue des tests de dépistage en cours d'emploi, les employeurs devraient également tenir compte des considérations et critères suivants :

1. A-t-on pris des dispositions visant à assurer la manutention compétente des échantillons soumis à l'analyse? L'administration des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool doit être menée par des professionnels compétents et les analyses doivent être effectuées dans des laboratoires reconnus. De plus, il incombe à l'employeur de s'assurer que les échantillons prélevés sont bien étiquetés et protégés en tout temps.
2. A-t-on pris des dispositions pour veiller à la confidentialité des résultats d'examen? Afin d'assurer la confidentialité des résultats, toutes les données liées à l'évaluation de l'état de santé doivent demeurer sous la garde exclusive du médecin qui procède à l'examen et ne doivent jamais être versées au dossier de la personne.
3. A-t-on passé en revue les résultats avec la personne? L'employeur doit établir des procédures qui permettent au médecin de passer en revue les résultats d'examen avec la personne.
4. A-t-on prévu une période raisonnable aux fins de la déclaration obligatoire? Lorsque la politique concernant les drogues et l'alcool en milieu de travail oblige les membres du personnel à faire une déclaration concernant leur consommation de drogues ou d'alcool, la politique doit définir une période raisonnable de consommation abusive dans le passé qui sera jugée pertinente pour l'évaluation de l'aptitude actuelle à s'acquitter des fonctions essentielles de l'emploi. Cette période de temps raisonnable se fonde sur la probabilité d'une rechute ou d'une récidive plus élevée en ce cas que la probabilité d'un problème de consommation abusive chez un membre de la population générale. Les tribunaux ont jugé que la déclaration obligatoire de toutes les toxicomanies passées sans aucune limite raisonnable de durée du problème constituait une violation *prima facie* des droits des employés[155].
5. A-t-on mis en oeuvre des méthodes autres, telles que des tests du rendement fonctionnel? La Commission préconise le recours à des méthodes autres que les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool lorsque ces méthodes existent (par exemple des tests du rendement fonctionnel) ou l'élaboration, dans la mesure du possible, de tests analogues pour évaluer l'affaiblissement des facultés. La Commission préconise également l'élaboration et la mise en oeuvre de programmes d'aide aux employés ainsi que le suivi par les pairs.

ii) L'obligation d'accommodement

Lorsque les résultats des tests sont positifs, le *Code* exige la prise de mesures d'adaptation personnalisées ou individualisées. Par conséquent, des politiques qui aboutissent d'office à une perte d'emploi ou à une réaffectation, ou qui imposent des conditions de réintégration inflexibles sans tenir compte de la situation personnelle, sont peu aptes à répondre à cette exigence[59].

iii) L'obligation des employés de coopérer avec l'employeur

La personne qui a besoin de mesures d'adaptation pour s'acquitter des tâches essentielles de son emploi est tenue de faire connaître ses besoins en la matière de façon suffisamment précise et de se prêter à des consultations, afin de permettre à la personne responsable de tenir compte de ses besoins et d'y répondre. Soulignons que cette obligation ne dégage pas l'employeur de son obligation de traiter la personne de façon équitable, même si l'employeur croit ou perçoit (même avec raison) que l'employé souffre d'un problème de consommation abusive d'intoxicants.

EXEMPLE :

Un employé de bureau semble fréquemment en état d'ébriété pendant les heures de travail; l'employeur le convoque donc pour discuter du problème. L'employé refuse d'admettre l'existence du problème et de consulter aux frais de l'employeur. Peu après, l'employé est congédié, sans préavis officiel.

En l'occurrence, il est clair que l'employeur avait « perçu » l'existence chez la personne d'un problème d'abus d'intoxicants; par conséquent, la protection du Code entre en jeu. Le fait qu'une personne refuse un traitement ou des mesures d'adaptation ne justifie pas en soi le licenciement immédiat. L'employeur doit démontrer, par l'application de mesures disciplinaires progressives, que l'employé a été averti et qu'il est incapable d'accomplir les fonctions essentielles rattachées à son poste. Si l'employé refuse les mesures d'adaptation offertes et si des mesures disciplinaires progressives ainsi que certaines mesures de gestion du rendement ont été mises en oeuvre, des sanctions disciplinaires peuvent être imposées.

Si un employé présente un problème de dépendance ou d'accoutumance aux drogues ou à l'alcool, l'employeur doit d'abord lui assurer l'appui nécessaire pour qu'il puisse participer à un programme de réadaptation, sous réserve d'un préjudice injustifié.

iv) Les solutions de rechange

Les employeurs sont encouragés à envisager des solutions telles que l'établissement d'un programme d'aide, y compris des services de counselling et d'orientation externes. Ce type de programme peut aider non seulement les personnes qui ont déjà un problème de dépendance ou d'accoutumance, mais aussi celles qu'une mauvaise gestion du stress pourrait pousser à une consommation abusive de drogues ou d'alcool. Au nombre des autres mécanismes possibles, il y a des tests de rendement pour les titulaires de postes qui sont critiques pour la sécurité et qui exigent une bonne coordination physique ou mentale, voire les deux.

d) Le harcèlement et la sécurité des personnes harcelées

Les personnes qui sont victimes d'un harcèlement au travail peuvent avoir des raisons de craindre pour leur sécurité personnelle. Le harcèlement est néfaste pour leur estime de soi, l'intégrité de leur personne et leur bien-être. Dans certains cas, il donne lieu à des menaces, directes ou indirectes, ou à des actes de violence envers l'employé.

Les personnes chez qui un harcèlement fait naître ce type de crainte peuvent s'absenter du travail pour éviter le stress qui s'ensuit et les maladies chroniques que ce type de stress cause fréquemment. Il arrive même qu'une personne harcelée au travail finisse à contrecœur par quitter son emploi pour éviter de se retrouver face à face avec le harceleur.

Les employeurs sont tenus d'adopter des politiques de lutte contre le harcèlement au travail. Ils ont également intérêt à mettre en place des politiques de prévention de la violence sur le lieu de travail et à organiser des séances de sensibilisation au harcèlement à l'intention de leur personnel.

Lorsque la personne qui dit faire l'objet de harcèlement et le présumé auteur du harcèlement travaillent côte à côte, l'employeur devrait envisager la possibilité d'affecter l'une des personnes à un autre poste de travail ou d'accorder une autorisation d'absence rémunérée à l'une des deux jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.

Dans certains cas, heureusement rares, le harceleur en vient à des voies de fait, dont l'ultime résultat peut être tragique. C'est pourquoi, s'il y a des raisons de craindre des actes de violence, l'employeur doit faire tout en son pouvoir pour en minimiser le risque pour la personne visée et pour l'ensemble du personnel, et, s'il le faut, mettre la police au courant de la situation.

e) Les avantages sociaux et les droits de la personne

i) Les régimes d'assurance-groupe, d'avantages sociaux et de retraite

L'indemnisation des personnes ayant un handicap

Lorsqu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe qui exclut l'intéressé à cause d'un handicap, la condition d'emploi est une violation du *Code*[157].

Lorsqu'un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre l'employeur et un assureur exclut un employé à cause d'un handicap, l'employeur doit verser à la personne ainsi exclue une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap[158].

Cette indemnité peut prendre différentes formes, par exemple une quote-part des cotisations à un régime d'avantages sociaux ou l'octroi de crédits de vacances. Si l'employeur indemnise normalement ses autres employés en cas d'absence, les personnes absentes à cause d'un handicap ont droit à la même indemnisation[159].

Les avantages sociaux pour les couples de même sexe

Étant donné la décision rendue en 1999 par la Cour suprême dans l'arrêt *M. c. H.*[160] et les modifications apportées au paragraphe 25 (2) du *Code*, les couples homosexuels doivent bénéficier des mêmes conditions et avantages que les couples hétérosexuels en matière de régimes d'avantages sociaux et de retraite.

Le paragraphe 25 (2) du *Code* autorise un traitement différentiel en fonction du partenariat avec une personne de même sexe à un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, pourvu que ce traitement soit conforme à la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* et aux règlements pris en application de cette *Loi*. La *Loi* et ses règlements exigent des employeurs qu'ils assurent aux employés ayant un partenaire de même sexe les mêmes avantages sociaux qu'aux employés ayant un partenaire de sexe opposé.

Par conséquent, la personne qui vit en partenariat avec une personne de même sexe au sens du paragraphe 10 (1) du *Code* a droit aux mêmes avantages sociaux que les partenaires des couples hétérosexuels en ce qui concerne un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme aux lois et règlements pertinents.

Exemples :

- *L'employeur doit offrir aux partenaires de même sexe les mêmes prestations de conjoint qu'à ceux des couples hétérosexuels en vertu de ses régimes de retraite et de services de santé assurés.*
- *Le régime de retraite doit offrir aux partenaires de même sexe les mêmes prestations au survivant qu'à ceux des couples hétérosexuels.*
- *L'employeur doit offrir à ses employés gais et à ses employées lesbiennes les mêmes prestations au survivant qu'à ses employés hétérosexuels.*
- *Le refus de l'assureur de verser des prestations au survivant à une personne lors du décès de son partenaire de même sexe constitue une violation du* Code.

Les travailleurs âgés

La protection qu'assure le *Code* s'étend aux régimes de retraite. Ces régimes entrent en vigueur une fois que la personne atteint un certain âge et sont donc d'un intérêt particulier pour les personnes âgées. De plus, lorsqu'il s'agit de prestations de retraite, d'autres motifs de discrimination sont souvent en jeu, ainsi le handicap, l'état matrimonial et le partenariat avec une personne de même sexe.

Les questions liées aux régimes de retraite et d'avantages sociaux sont souvent complexes, étant régies par un ensemble de lois et règlements et de facteurs actuariels. Les plaintes relatives à la discrimination concernant les régimes de retraite et d'avantages sociaux doivent être étudiées sur une base individuelle. Outre l'établissement d'un régime de retraite à titre d'exigence professionnelle justifiée et le fait que certaines distinctions énoncées par des

régimes de retraite et d'avantages sociaux peuvent ne pas être discriminatoires au sens des lois sur les droits de la personne, le paragraphe 25 (2) du *Code* renferme des règles expresses sur les régimes de retraite et d'avantages sociaux.

Le paragraphe 25 (2) du *Code* autorise un traitement différentiel pour des raisons fondées sur l'âge à un régime ou une caisse de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, pourvu que ce traitement soit conforme à la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* et ses règlements. Ces règlements autorisent un traitement différentiel fondé sur l'âge sur la base de facteurs actuariels et dans la mesure où le permettent les dispositions législatives auxquelles sont assujettis les régimes de retraite[161].

Les régimes de congés de maladie qui versent des prestations en fonction de l'âge ont été jugés discriminatoires[162]. On a jugé que des prestations de retraite réduites à l'intention de préretraités n'étaient pas discriminatoires lorsque la valeur actuarielle présente de ces prestations réduites pour préretraités était au moins égale à la valeur présente de la rente différée des personnes qui attendent l'âge d'admissibilité à une rente complète[163]. De même, il est probable que ne soit pas considéré discriminatoire le fait de fonder l'admissibilité à la rente de retraite sur une condition d'âge[164].

ii) Les congés de maternité, les absences pour raisons de santé et les prestations connexes

Un régime d'avantages sociaux des employés ou des pratiques d'emploi qui défavorise une employée en raison de sa grossesse constitue une discrimination fondée sur le sexe et la grossesse au sens du *Code*.

La décision rendue par la Cour divisionnaire dans l'affaire *Crook c. Fondation ontarienne pour la recherche en cancérologie et le traitement du cancer* a confirmé une décision du tribunal voulant que les prestations d'un régime de congés de maladie devaient être accordées au titre des absences pour raisons de santé à une femme qui, ayant accouché depuis peu, avait décidé de ne pas prendre le congé de maternité prévu par la *Loi sur les normes d'emploi*[165].

La Cour suprême du Canada a établi, que les régimes d'avantages sociaux devaient assurer des prestations aux femmes enceintes durant leur congé de maternité, même s'il n'est pas question d'assimiler la grossesse à une maladie, un accident ou une incapacité[166]. Si une femme enceinte peut apporter la preuve qu'elle doit s'absenter du travail pour raisons de santé à quelque stade que ce soit de sa grossesse, il est interdit de lui réserver un traitement différent ou défavorable par rapport à celui assuré à d'autres employés qui s'absentent pour « raisons de santé ».

L'interprétation du terme « santé » recouvre par ailleurs dans ce contexte :

- la santé physique et psychologique de la femme enceinte;
- la santé, le bien-être, la croissance et le développement du fœtus;
- la capacité de la femme enceinte de fonctionner en société et notamment d'interagir avec les membres de sa famille, son employeur et d'autres personnes jouant un rôle important dans sa vie.

Toute absence liée à la santé de la femme enceinte ou à la santé et au bien-être de son fœtus peut donc être considérée comme une « absence pour raisons de santé ».

Le congé de maternité permet aux mères de former des liens affectifs avec leurs enfants et de leur donner toute l'attention dont ils ont besoin au premier stade de leur vie. Les femmes n'ont par ailleurs pas toutes les mêmes besoins physiques et psychologiques après un accouchement, et, de ce fait, leur durée de récupération varie. Comme chaque femme réagit différemment à la grossesse et à l'accouchement, les demandes d'absence pour raisons de santé sont en général évaluées et acceptées au cas par cas. Les femmes enceintes qui ont besoin d'un congé pour raisons de santé à cause de problèmes liés à une grossesse doivent suivre les procédures de demande d'indemnité mises en place par l'employeur et apporter la preuve que le motif de l'absence est valable.

Dans l'affaire *Alberta Hospital Association c. Parcels*[167], un tribunal de l'Alberta a tiré les conclusions suivantes :

- Lorsqu'une femme enceinte travaille pour un employeur offrant un régime en vertu duquel ses employés sont indemnisés en cas d'absence pour raisons de santé ou peuvent toucher des prestations d'invalidité, elle devrait avoir droit à des prestations pour la période de sa grossesse durant laquelle elle n'est pas en mesure de travailler pour des raisons de santé liées à la grossesse ou à l'accouchement. La femme enceinte devrait toucher ces prestations dès qu'elle quitte le lieu de travail pour des raisons de santé.

- En ce qui concerne la partie de son congé de maternité durant laquelle la femme enceinte est absente pour des raisons de santé, son absence devrait être traitée de la même façon qu'un congé de maladie ou un congé d'invalidité. Les prestations qui lui sont versées durant cette période devraient essentiellement atteindre le même montant que celles que toucherait un employé malade et être soumises aux mêmes conditions, comme par exemple l'obligation de fournir un certificat de maladie justifiant l'absence[169].
- Les employées enceintes devraient être indemnisées pour toute la durée de leur absence pour raisons de santé, qu'elle soit prénatale ou postnatale, y compris la période de récupération après l'accouchement.

Le paragraphe 25 (2) du *Code* autorise les contrats d'assurance-groupe conclus entre employeurs et assureurs à établir un traitement différentiel fondé sur le sexe, pourvu qu'ils soient conformes à la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* et à ses règlements. La *Loi* et ses règlements exigent des employeurs qu'ils offrent aux employés qui sont en congé de maternité ou en congé parental les mêmes avantages sociaux qu'aux employés qui prennent des congés d'autres types.

Enfin, il se peut que des raisons de santé liées à la grossesse forcent une femme à s'absenter du travail *avant* ou *après* son congé de maternité ou son congé parental. Dans ce cas, elle a droit aux prestations d'assurance-santé ou d'assurance-invalidité offertes par son employeur. La décision de prendre un congé d'invalidité de courte ou de longue durée risque toutefois d'avoir un effet sur ses droits en matière de congé de maternité ou de congé parental. Une femme dans cette situation a donc intérêt à appeler la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail pour s'informer des règles à suivre, notamment en ce qui concerne le préavis qu'elle doit donner à son employeur.

Qu'un régime de congés de maladie soit basé sur un contrat d'assurance-groupe ou non, les femmes en congé de maternité continuent d'avoir droit aux prestations des autres régimes d'avantages sociaux offerts par leur employeur, y compris les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès accidentel, d'assurance-santé complémentaire et d'assurance dentaire[170]. Les employeurs, pour leur part, doivent continuer de cotiser à ces régimes[171].

L'employeur n'a pas le droit de mettre à pied ou de congédier une employée ni de la rétrograder (autrement dit de l'affecter à un emploi inférieur) à cause d'une grossesse. L'employée a droit à la réintégration de son emploi, aux prestations et avantages habituels et à sa prise en considération au même titre que les autres membres du personnel pour des possibilités de formation ou de participation à des projets.

La *Loi sur les normes d'emploi* énonce d'autres droits liés au congé de maternité et au congé parental[172]. En outre, l'employée a droit de percevoir des prestations de maternité aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale, à condition d'y être admissible.

f) Les possibilités d'avancement, de promotion et de perfectionnement

Selon le *Code*, toute personne a droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi, y compris sur le plan des possibilités d'avancement au sein de l'entreprise. Cela signifie que l'employeur doit baser ses décisions en matière d'avancement, de promotion ou de perfectionnement sur des facteurs objectifs liés aux capacités d'une personne et à son rendement professionnel, et non sur des impressions ancrées dans des idées préconçues ou des stéréotypes fondés sur un motif de discrimination que le *Code* interdit[173]. Également, les employeurs doivent s'assurer que la gestion du rendement se fait de façon non discriminatoire. Par exemple, il serait discriminatoire de soumettre le travail d'une employée enceinte à une surveillance plus étroite ou encore d'omettre le contrôle du rendement d'un travailleur âgé à cause de la perception que le rendement est lié à l'âge.

Exemples :

> *Le Conseil des droits de la personne de Colombie-Britannique (B.C.H.R.C.) a conclu qu'un employeur avait fait de la discrimination à l'égard d'une employée enceinte, parce qu'il avait refusé de considérer sa candidature à une promotion. En outre, l'employeur avait rétrogradé l'employée juste avant la date prévue pour son départ en congé de maternité. Le tribunal, après avoir examiné la preuve établissant que le rendement de l'employée n'avait pas fait l'objet d'une évaluation écrite et que l'employeur avait laissé à celle-ci moins de temps qu'il n'est de règle pour atteindre le niveau de rendement attendu d'elle, a jugé que l'employée avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur la grossesse*[174].
>
> *Un employeur suppose qu'une travailleuse âgée aurait trop de difficulté à suivre une formation et que, de toute façon, elle est « sur la voie de garage », en attente de la retraite. Il décide donc de ne pas lui*

offrir la formation et il évalue son rendement sans prendre la peine de bien définir ses points forts et les domaines dans lesquels elle devrait s'améliorer. Par conséquent, elle ne peut mettre à jour ses compétences, elle ne peut s'efforcer d'améliorer son rendement dans les secteurs qui sont plus faibles, et elle est moins motivée dans ses tâches parce qu'elle sent que son travail n'est pas apprécié, qu'on ne s'attend pas à un bon rendement de sa part et que sa contribution ne sera jamais reconnue.

Une organisation s'inquiétait du vieillissement de sa main-d'oeuvre et du fait que de nombreux chefs de service prendraient leur retraite au cours des 15 prochaines années. Par conséquent, les pratiques de recrutement ont été modifiées « pour répondre à long terme aux besoins du bureau en matière de spécialistes ». Un calcul statistique portant sur la répartition des employés selon l'âge montrait qu'un nombre disproportionné avaient moins de 40 ans et que la vaste majorité des nouveaux employés avaient moins de 30 ans. Le tribunal a conclu que l'organisation avait pris des mesures pour recruter une main-d'oeuvre plus jeune et que le plaignant, qui était âgé de 43 ans et travaillait pour cette organisation depuis sept ans, n'avait pas été promu à un certain poste parce que, entre autres raisons, il ne correspondait pas au profil des candidats que l'organisation entendait recruter pour ce poste[174].

L'ancienneté est en général un facteur pris en considération pour la promotion, la mise à pied ou le rappel au travail, voire un facteur déterminant lorsqu'un choix doit être fait à cet égard entre deux personnes. En conséquence, les employeurs doivent traiter les personnes qui s'absentent du travail à cause d'un handicap[175] ou d'une grossesse[176] de la même façon que le reste de leur personnel en ce qui a trait au cumul de l'ancienneté. Il est interdit d'utiliser le facteur âge dans le calcul de l'ancienneté lorsque plusieurs employés ont été embauchés le même jour.

i) L'égalité des chances

Le but primordial du *Code* est d'assurer à toutes et à tous les mêmes chances et un traitement égal, y compris dans le domaine de l'emploi. Le concept d'égalité des chances reconnait que certaines personnes se heurtent à des obstacles systémiques en matière d'emploi. Ces obstacles ont pour effet soit d'empêcher les employeurs de repérer les personnes les mieux qualifiées pour un emploi, une promotion ou des activités de formation, soit d'empêcher certaines personnes, par exemple celles qui ont un handicap, d'utiliser pleinement leurs capacités.

Bien souvent, l'obstacle systémique ne se résume pas à une règle ou à une politique; il s'agit plutôt d'un ensemble de règles et de procédures qui, collectivement, ont pour effet d'exclure les personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code* interdit. Le repérage et l'élimination des obstacles systémiques reflète une saine gestion des affaires et peut, de surcroît, prévenir ou réduire le nombre de plaintes déposées pour atteinte aux droits de la personne.

Il est important que les employeurs aient conscience de la possibilité que leurs lieux de travail comportent des obstacles systémiques à l'égalité des chances et qu'ils fassent des efforts pour les repérer et les éliminer.

Voici un bon point de départ pour se renseigner sur la manière d'offrir l'égalité des chances :

En route vers l'égalité des chances et partenariats à l'intention des personnes handicapées

Ce site Web du gouvernement de l'Ontario offre aux entreprises et aux fournisseurs de services de nombreuses ressources, qui les aideront à aménager des lieux de travail inclusifs et à éliminer les obstacles qui entravent l'autonomie et l'égalité des chances. Le site Web est principalement axé sur les personnes handicapées.

Renseignements téléphoniques / Ligne de référence : 416 325-4957 pour les appels dont l'indicatif est le 416 ou le 905, ou 1 888 325-4957, sans frais en Ontario.

ATS : 416 326-0148 pour les appels dont l'indicatif est le 416 ou le 905, ou 1 888 335-6611, sans frais en Ontario. On peut joindre l'organisme par contrôle numérique vocal grâce au service de relais de Bell Canada, au 416 325-6253. Les appels à frais virés sont acceptés.

Courriel : einfo@mczcr.gov.on.ca

Site Web : http://www.equalopportunity.on.ca

Adresse postale :
Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario

Unité des partenariats et de la sensibilisation du public
Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration
400, avenue University, 3e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

ii) La formation

Le *Code* prévoit que toute personne a droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi, y compris en ce qui concerne les possibilités de formation interne et externe qu'un employeur offre à son personnel. Cela signifie que les employeurs doivent prendre sans discrimination toutes les décisions relatives à la participation aux activités de formation.

Exemple :

> *L'employeur qui laisse aux membres de sa direction le pouvoir discrétionnaire de décider qui participe à quelles activités de formation s'expose à une plainte pour atteinte aux droits de la personne si un employé quelconque avait le sentiment d'être exclu des possibilités de formation à cause d'une discrimination fondée sur un motif interdit par le Code. L'employeur pourrait s'éviter ce type de problème en autorisant l'ensemble de ses employés à participer une fois par an à une activité de formation, à condition que celle-ci se rapporte à la nature de leur travail et à leurs objectifs en matière de rendement et que son coût ne dépasse pas un montant préétabli.*

g) Les situations spéciales

i) Les mesures disciplinaires

La Commission reconnaît aux employeurs le droit de gérer leur personnel. Pour éviter toute violation du *Code*, réelle ou présumée, les employeurs qui prennent des mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au congédiement) doivent veiller à le faire de manière juste et uniforme, conformément à leurs politiques internes, en se basant sur des données objectives et quantifiables. Les motifs d'une mesure disciplinaire doivent toujours être compatibles avec les politiques établies de l'employeur et ses décisions antérieures vis-à-vis d'autres employés.

Exemple :

> *M. Blondin, un employé de race blanche, est toujours en retard au travail, mais son superviseur ne lui a jamais donné d'avertissement à ce sujet. Un de ses collègues d'ascendance chinoise, M. Lyn, a reçu une lettre d'avertissement du même superviseur dès son deuxième retard. M. Lyn pourrait à juste titre se demander si le superviseur ne fait pas de discrimination, étant donné que M. Blondin n'a jamais reçu de lettre semblable.*

> *Avant de congédier un employé ou d'imposer des sanctions en raison d'un « comportement inacceptable », l'employeur devrait d'abord se demander si ce comportement n'est pas attribuable à un handicap, surtout lorsqu'il sait ou soupçonne que l'employé a un handicap. Par exemple, un changement marqué dans le comportement d'un employé peut signaler à l'employeur que la situation mérite d'être examinée de plus près. Une gestion progressive du rendement, l'imposition graduelle de mesures disciplinaires et des programmes d'aide aux employés offrent à chaque travailleur une gamme de moyens individualisés pour résoudre tout problème de rendement avant que l'employeur n'envisage des sanctions ou un congédiement.*

Comme tout autre handicap, la maladie mentale devrait faire l'objet de mesures d'adaptation en milieu de travail. Dans certains cas, l'employeur peut être tenu d'accorder une attention particulière aux situations pouvant être reliées à un handicap mental. Même si un employeur n'a pas été formellement avisé de l'existence d'un handicap mental, la perception d'un tel handicap déclenche les mécanismes de protection prévus par le *Code*. Les employeurs seront sages d'offrir de l'aide et du soutien aux employés avant de leur imposer des sanctions graves. On doit se rappeler que certaines maladies mentales peuvent rendre l'employé incapable d'identifier ses propres besoins.

Exemple :

> *Jean a une maladie affective bipolaire dont il a choisi de ne pas révéler l'existence à son employeur. En effet, il s'inquiète de la façon dont il serait traité au travail, si on venait à savoir qu'il a une maladie mentale. À la suite d'une crise qui survient au travail, il ne se présente pas à son poste pendant plusieurs jours. Cette situation inquiète l'employeur de Jean, lequel reconnaît qu'il est encore trop tôt pour songer à le congédier en raison d'une absence non motivée. Après que Jean a été traité et que la situation s'est stabilisée, l'employeur lui donne l'occasion de s'expliquer. En apprenant l'existence d'un problème d'ordre médical, l'employeur offre de l'aide et propose des mesures d'adaptation.*

ii) La restructuration, la réduction de l'effectif et la retraite anticipée[177]

Les employeurs qui envisagent une restructuration devraient se pencher sur ses éventuelles répercussions au plan des droits de la personne en se posant les questions suivantes :

- Quels seront les effets de la restructuration sur les membres du personnel?
- Y a-t-il parmi le personnel des employés identifiés par un motif de discrimination illicite et sur lesquels la restructuration pourrait avoir des effets préjudiciables?
- Y a-t-il parmi le personnel des employés qui sont absents du travail à cause d'un handicap? Si oui, quels seront les effets de la restructuration sur ces personnes?
- Le cas échéant, quel rôle le syndicat va-t-il jouer dans la restructuration?

L'employeur qui prend en considération les réponses à toutes ces questions réduit ses risques d'être mis en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Il est par ailleurs recommandé de communiquer à l'ensemble du personnel une justification raisonnée de la restructuration, de façon à apaiser les craintes que cette dernière peut susciter et empêcher toute perception de discrimination.

Exemple :

> *En situation de ralentissement économique, une entreprise a dû procéder à des mises à pied. Le plaignant, un contremaître, travaillait depuis plus de 32 ans pour l'entreprise et avait 57 ans au moment où l'on a décidé de mettre fin à son emploi, ainsi qu'à celui d'un autre contremaître âgé de 56 ans. Les deux personnes ont toutes deux reçu de généreuses indemnités de départ et modalités de retraite. Les deux contremaîtres qui sont restés étaient plus jeunes. Le vice-président avait préparé une note indiquant que les deux travailleurs âgés ainsi mis à pied avaient été informés de la nécessité de réduire l'effectif et du fait que l'entreprise « espérait garder les membres du personnel ayant un bon potentiel professionnel ». Le tribunal a conclu qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'âge, en raison des bons antécédents professionnels du plaignant, de l'âge des personnes mises à pied comparativement à celles qui sont restées, de même que de la formulation de la note, qui a été interprétée comme « une façon déguisée de désigner l'âge »*[178].

D'autre part, il existe pour les employeurs des façons de s'assurer que les décisions qu'ils prennent au moment d'une restructuration sont justes et non discriminatoires. Les critères devraient être objectifs et non pas fondés sur des impressions au sujet de l'enthousiasme, de la souplesse ou de la capacité de s'adapter de certains employés. Les critères doivent être manifestement liés aux buts de la restructuration ou aux besoins définis par l'entreprise. Idéalement, ce sont les postes qu'il faut évaluer et éliminer, et non les employés, et ces postes ne doivent pas être comblés par la suite.

iii) Les programmes de retraite anticipée

Lors d'une restructuration ou d'une réduction de l'activité, on offre souvent des programmes de retraite anticipée aux travailleurs, pour les inciter à quitter leur emploi volontairement. Une telle mesure peut présenter de nombreux avantages pour tous les travailleurs : les travailleurs âgés peuvent ainsi recevoir des indemnités lucratives qui vont leur permettent de poursuivre d'autres intérêts et ambitions, et moins de travailleurs perdent leur emploi contre leur gré. Lorsqu'ils sont bien conçus, les régimes de retraite anticipée sont appropriés et ne portent pas atteinte aux droits de la personne. Cependant, par définition, les régimes de retraite anticipée visent les travailleurs âgés, et il faut agir avec circonspection lorsqu'on s'en sert pour réduire l'effectif.

Le fait que l'employeur offre un généreux programme de retraite anticipée n'enlève rien au bien-fondé d'une plainte pour discrimination fondée sur l'âge lorsque l'option de retraite anticipée n'était pas véritablement facultative; c'est le cas si l'employeur exerce, ouvertement ou non, des pressions pour pousser les travailleurs à prendre une retraite anticipée.

Exemple :

> *Une entreprise décide de réduire son effectif de 10 %. Le service des ressources humaines examine les dossiers des employés, en relevant le nom de ceux qui ont plus de 60 ans. Ces derniers sont convoqués à une réunion avec la direction et on leur dit que, ayant presque atteint l'âge de la retraite, ils devraient accepter une offre de retraite anticipée afin que les travailleurs plus jeunes ne perdent pas leur emploi. On les avertit que, s'ils restent, leur poste pourrait être éliminé, auquel cas ils ne recevraient que l'indemnité de départ et ne pourraient se prévaloir de la retraite anticipée. Dans ces*

conditions, certains travailleurs âgés se sentent obligés d'accepter l'offre, même s'ils avaient compté travailler plus longtemps. Il peut y avoir là matière à une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Les employeurs peuvent prendre des mesures pour qu'une offre de retraite anticipée ne soit pas coercitive :

- *Définir les critères d'admissibilité au programme de retraite anticipée volontaire et les faire connaître à tous les membres du personnel, quel que soit leur âge, via un moyen de communication neutre, par exemple un document écrit. Le document devrait indiquer l'échéance de présentation des demandes et le nom de la personne à contacter pour obtenir de plus amples renseignements, de sorte que les employés admissibles qui pourraient être intéressés puissent décider s'ils souhaitent se prévaloir de l'offre, sans pression aucune de la part de la direction. Certains employeurs décident même d'offrir des programmes semblables d'indemnités de départ volontaire à des employés qui sont encore loin de l'âge de la retraite.*
- *Ne pas établir de lien entre l'acceptation de l'offre de retraite et une perte d'emploi. Si l'entreprise procède à une réduction d'effectif, il lui faut indiquer quels seront ses critères pour décider des postes à éliminer. Il convient même de dire explicitement aux employés que l'on ne tiendra pas compte de l'admissibilité à un programme de départ volontaire lors des décisions concernant l'élimination des postes.*

En revanche, un employé ne peut pas alléguer qu'il y a discrimination fondée sur l'âge si l'employeur ne lui offre pas accès au programme de départ volontaire parce qu'il a encore besoin de ses services [39].

Enfin, il faut se souvenir que les politiques de retraite obligatoire forçant les employés à prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans sont discriminatoires, à moins que l'âge ne soit une exigence professionnelle raisonnable et justifiée, non susceptible d'accommodement en raison d'un préjudice injustifié [40].

V LES PLAINTES POUR ATTEINTE AUX DROITS DE LA PERSONNE

La meilleure façon pour les employeurs de se prémunir contre les plaintes pour atteinte aux droits de la personne est de bien connaître les responsabilités qui leur incombent en vertu des protections que le *Code* offre à leurs employés.

Au sein des organisations, il doit y avoir une volonté de mettre en place un lieu de travail juste et équitable. On procédera donc à l'établissement de politiques visant à contrer la discrimination et le harcèlement de même qu'à l'élaboration de politiques et procédures d'adaptation. Ces politiques et procédures insisteront sur l'importance d'aménager des lieux et des postes de travail à caractère inclusif, et sur celle de mener des examens des mesures d'accessibilité et d'éliminer les obstacles relevés par ces examens[181].

section un | LES PROCÉDURES INTERNES DE RÈGLEMENT DES PLAINTES[182]

Les employeurs doivent répondre de manière rapide, efficace et juste à toute allégation de harcèlement ou de discrimination (ce qui comprend le défaut de tenir compte des besoins des employés). Un tribunal ou une cour pourrait en effet tenir l'employeur et les membres de son personnel qui ont le pouvoir d'intervenir à cet égard responsables du harcèlement ou de la discrimination s'ils ne prennent pas les moyens d'y mettre fin.

Fermer les yeux sur les incidents de harcèlement ou de discrimination peut avoir des conséquences fâcheuses, entre autres sur le moral des employés, leur niveau de stress, la réputation professionnelle de certains ainsi que le taux d'absentéisme.

Il peut y avoir des avantages considérables à mettre en place des politiques et des procédures internes permettant de régler les plaintes pour atteinte aux droits de la personne qui soient intégrées à un programme plus vaste, visant à éliminer toute discrimination et tout harcèlement sur le lieu de travail. Les employeurs prêts à agir rapidement face à ce type d'incident y gagneront beaucoup en temps et en argent. En informant l'ensemble de leur personnel quant aux règles de conduite à respecter et aux comportements jugés inacceptables, les employeurs s'épargneront de pénibles et coûteuses instances devant les tribunaux. Autrement dit, l'adoption de politiques fermes et la mise sur pied de programmes réalistes à ce chapitre contribuent à la bonne marche des entreprises.

Une stratégie globale de règlement des problèmes pouvant survenir sur un lieu de travail concernant les droits de la personne devrait comporter les éléments suivants :

- une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination;
- une politique et des procédures d'accommodement à l'égard des personnes qui ont des besoins prévus par le *Code*;
- une procédure de règlement des plaintes;
- des programmes suivis d'éducation.

Les employeurs ont intérêt à élaborer ces mesures en collaboration avec les syndicats ou autres associations qui représentent leur personnel, le cas échéant. Les syndicats sont des partenaires importants en ce qui concerne la mise en place d'un lieu de travail non discriminatoire. Dans le cadre d'une initiative de « pratiques exemplaires », ils devraient collaborer avec les employeurs en vue d'élaborer des politiques et procédures internes. Les syndicats devraient également jouer un rôle proactif pour sensibiliser et former leurs membres et, de façon plus générale, toutes les personnes qui font partie du milieu de travail.

a) La politique générale

L'ensemble du personnel devrait connaître l'existence de cette politique interne et de la procédure prévue pour le règlement des plaintes. Cette familiarisation peut se faire de différentes façons :

- en distribuant l'énoncé de politique à tous les membres du personnel lorsque la politique est adoptée;
- en remettant l'énoncé de politique aux nouveaux employés lors de leur embauchage;
- en offrant une formation spéciale sur le contenu de la politique à toute personne qui accède à un poste de direction;
- en offrant en permanence un programme d'éducation sur les questions ayant trait aux droits de la personne.

i) La politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement

On trouvera ici, à titre de guide, certaines pratiques exemplaires que l'employeur devrait envisager lors de l'élaboration de cette politique.

Contenu de la politique :

- Une déclaration énonçant que l'employeur s'engage à instaurer un lieu de travail ou règnent la justice et l'équité, exempt de discrimination et de harcèlement, et soulignant que la discrimination et le harcèlement ne seront pas tolérés par l'employeur ou par l'organisation.
- Un énoncé des droits et des obligations, notamment :
  - des droits de l'employé;
  - des obligations de l'employeur/du superviseur;
  - des obligations du syndicat;
  - une définition des responsabilités de l'entreprise à l'égard du comportement entre autres de ses dirigeants, gestionnaires et employés;
  - un énoncé indiquant que les représailles ne sont pas autorisées et que la personne qui porte plainte n'a rien à craindre de ce côté.
- Une liste des motifs de discrimination interdits par le *Code*.
- La définition que donne le *Code* des termes « harcèlement », « harcèlement sexuel » et « avances sexuelles ».
- Une explication de ce qui constitue une « atmosphère empoisonnée » en contravention du *Code*.
- La description et des exemples de comportements inacceptables, tels que :
  - refus d'embauche ou de promotion fondé sur un motif interdit par le *Code*;
  - harcèlement fondé sur un motif interdit par le *Code*;
  - comportements pouvant constituer du harcèlement sexuel.
- Les modalités du règlement interne des plaintes, y compris entre autres :
  - à qui s'adresser pour porter plainte;
  - le caractère confidentiel de la plainte;
  - le délai de l'enquête sur la plainte, etc.
- Les mesures disciplinaires qui seront prises si la plainte invoquant le harcèlement ou la discrimination s'avère fondée.
- Les réparations possibles si la plainte pour harcèlement ou discrimination s'avère fondée, ainsi :
  - des excuses orales ou écrites de la part du harceleur ou de la personne qui s'est rendue coupable de discrimination et de l'entreprise;
  - le recouvrement du salaire et des avantages perdus ainsi que du poste ou de la promotion refusé;
  - l'indemnisation de l'outrage à la dignité de la personne.
- Une déclaration réaffirmant le droit des employés de se tourner vers la Commission à n'importe quel stade du processus interne, de même que l'explication du délai maximal de six mois stipulé par le *Code*.

ii) La politique d'accommodement

Le *Code* exige un effort pour tenir compte des besoins des personnes ou des groupes protégés par le *Code*, sous réserve d'un préjudice injustifié. Le principe de l'adaptation comporte trois facteurs : respect de la dignité, adaptation individualisée et intégration. Tout comme l'adaptation même, le processus de l'adaptation doit observer ces modalités.

Le principe de l'adaptation s'applique à tous les motifs prévus par le *Code*, mais certains de ces motifs et problèmes reviennent plus fréquemment dans le domaine de l'emploi, notamment : la croyance, l'état familial, la grossesse et le handicap.

On trouvera ci-dessous, à titre de guide, certaines des pratiques exemplaires que l'employeur devrait envisager lors de l'élaboration de la politique.

Contenu de la politique :

- Une déclaration énonçant la position de l'employeur et son engagement vis-à-vis de l'instauration des mesures d'adaptation nécessaires pour tenir compte des besoins des employés en fonction d'un motif interdit par le *Code*.
- Une liste des motifs interdits par le *Code*.
- Un exposé des obligations et responsabilités des parties au processus de l'adaptation[181].
- Une description et/ou des exemples des types de mesures qui peuvent être apportées : p. ex. ajustements aux postes de travail; aides techniques, telles que dispositifs fonctionnels pour personnes malentendantes; aménagement de locaux calmes et privés pour la prière, l'allaitement, etc.
- Les modalités du traitement des demandes d'adaptation, notamment :
  - à qui adresser la demande;
  - les documents nécessaires;
  - le caractère confidentiel;
  - les délais liés aux différentes étapes de l'adaptation.
- La manière dont les plans d'adaptation seront documentés et préparés.
- Les méthodes de surveillance et d'évaluation de la mise en œuvre des mesures d'adaptation.
- Une déclaration exposant le droit des employés au dépôt d'une plainte devant la Commission, de même que l'explication du délai de six mois stipulé par le *Code*.

iii) La préservation des droits protégés par le Code

Vu que les politiques internes de lutte contre la discrimination et le harcèlement n'ont pas force de loi, leur application n'a pas le même effet que le dépôt d'une plainte aux termes du *Code*. Le dépôt d'une plainte devant la Commission reste donc un recours pour les personnes qui se disent victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement si la politique ou le processus interne de l'entreprise n'aboutit pas à un règlement qui leur donne satisfaction. D'où l'importance de faire comprendre aux membres du personnel que l'existence d'une procédure interne de règlement des plaintes ne les empêche en rien de se tourner vers la Commission, s'ils le veulent. Les personnes dont les conditions de travail font l'objet d'une convention collective ont parfois d'autres droits et recours dans ce genre de situation.

La Commission peut toutefois décider de ne pas donner suite à une plainte si plus de six mois se sont écoulés depuis le dernier incident de discrimination ou de harcèlement à l'origine de la plainte ou si la personne qui a porté plainte[184] aurait pu formuler un grief interne aux termes d'une convention collective[185].

b) Les procédures de règlement des plaintes

Les procédures internes de règlement des plaintes peuvent varier d'un employeur à l'autre, mais toutes ont pour but d'assurer le respect des obligations suivantes :

- la plainte doit être prise au sérieux;
- des mesures seront prises promptement, dès réception de la plainte;
- on fera appel aux ressources appropriées pour résoudre le problème;
- un mécanisme efficace de règlement des plaintes sera en place;
- la procédure prévoira l'instauration et le maintien, à l'intention du plaignant, d'une atmosphère de travail saine;
- les décisions et les mesures prises par l'employeur seront communiquées au plaignant.

i) La nomination d'un conseiller ou d'une conseillère

Toute personne qui pense avoir subi une discrimination ou un harcèlement sur le lieu de travail peut vouloir en parler à quelqu'un qui connait bien la politique de l'employeur à l'égard de la discrimination, du harcèlement et des mesures d'adaptation. Un membre du personnel faisant office de conseiller ou de conseillère doit donc pouvoir donner des renseignements sur la marche à suivre dans une situation donnée, notamment sur la façon de présenter une plainte à l'interne. La personne contre laquelle la plainte est déposée doit aussi avoir le droit de rencontrer la conseillère ou le conseiller.

La conseillère ou le conseiller doit en principe être impartial, objectif et bien informé en matière de droits de la personne. Son rôle est de fournir tous les renseignements nécessaires aux personnes

concernées par une plainte et de leur expliquer les suites qui peuvent y être données, y compris la possibilité de demander l'aide de la Commission.

La conseillère ou le conseiller doit aussi connaître la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions collectives et toute autre procédure interne de règlement des plaintes susceptible de s'appliquer à une situation donnée. Il lui incombe par ailleurs de veiller à ce que toute l'information relative à un grief ou une plainte reste confidentielle.

ii) Le règlement extrajudiciaire des différends

Lors de l'élaboration des procédures de règlement des plaintes, on aura intérêt à intégrer un volet de règlement extrajudiciaire des différends (RED) au cadre des « pratiques exemplaires ».

Le RED peut représenter un moyen de résoudre un différend avant le dépôt d'une plainte officielle devant la Commission, processus qui est coûteux pour l'organisation tant sur le plan financier qu'humain.

Le RED est généralement une procédure informelle assez simple, mettant en jeu un comité d'examen par les pairs ou d'autres employés formés à l'interne. Cependant, le caractère délicat des plaintes pour atteinte aux droits de la personne, tant du point de vue de l'employeur ou de l'organisation que de l'employé, joint à la nécessité d'en respecter strictement le caractère confidentiel, suggèrent qu'un type plus formel de RED pourrait davantage convenir dans ces situations.

Le RED peut prendre la forme d'une médiation interne ou externe. La médiatrice ou le médiateur est un tiers neutre qui agit comme facilitateur, pour aider les parties à s'entendre sur un règlement négocié.

Dans les situations où les parties ne se sentent pas capables de participer seules à une séance de médiation, elles doivent pouvoir se faire représenter si elles le veulent.

Il est important de reconnaître que le RED n'est pas approprié en toutes circonstances – par exemple, dans des situations où il existe entre les parties des écarts importants de pouvoir. La Commission recommande que le RED soit offert en option facultative.

Le RED convient tout à fait au règlement interne des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Ces plaintes comportent des allégations de discrimination et/ou de harcèlement qui, une fois rendues publiques par le biais de poursuites traditionnelles, peuvent être coûteuses pour l'employeur aux plans de la réputation, des affaires et du moral du personnel. Tant l'employeur que l'employé ont investi du temps et de l'argent dans le perfectionnement professionnel. Il est dans l'intérêt des deux parties de régler les différends d'une façon qui épargne temps, réputations et roulement de personnel, tout en présentant des avantages pour chacune.

iii) Les responsables de l'enquête

Si une plainte semble justifier une enquête, l'employeur doit charger une personne neutre d'examiner les circonstances qui y ont donné lieu. Cette personne devrait donc être connue pour son indépendance et son objectivité. Dans la mesure du possible, il est préférable de ne pas confier l'enquête au supérieur direct d'une ou de plusieurs des parties en cause. Il faut toutefois que l'enquêteuse ou l'enquêteur rende compte de son travail à quelqu'un qui a le pouvoir de prendre des décisions et de les mettre en œuvre, sinon le processus manquera de crédibilité et d'efficacité.

L'employeur doit avoir soin de ne pas confier l'enquête à quelqu'un qui pourrait être perçu comme favorisant l'une ou l'autre des parties. Un avocat qui représente la direction lors des négociations syndicales, par exemple, ne paraîtrait pas très objectif aux yeux des employés. Pareillement, il ne doit pas confier l'enquête à qui que ce soit dont la position au sein de l'entreprise ou de l'organisation lui donne le pouvoir d'influer sur l'avancement d'une des parties en cause.

Les responsables de l'enquête doivent :

- bien connaître les droits de la personne, les dispositions du *Code* et la politique interne de l'employeur;
- veiller à ce que l'enquête reste confidentielle.

En général, l'enquête doit débuter immédiatement après la nomination d'une enquêteuse ou d'un enquêteur et prendre fin dans un délai déterminé, quatre-vingt-dix jours par exemple.

Il ne faut pas oublier que toutes les plaintes ne doivent pas nécessairement faire l'objet d'une enquête. Dans certaines circonstances, l'employeur aura plutôt recours à la médiation, si les parties en litige y consentent.

iv) Les documents

Il est important que toutes les parties à une plainte prennent et conservent des notes relatives aux incidents à l'origine de celle-ci. Ces notes devraient entre autres préciser :

- ce qui s'est passé – description de l'incident ou de la situation;
- quand cela s'est passé – dates et heures des événements ou incidents;
- où cela s'est passé;
- qui a vu ce qui s'est passé – noms des témoins, le cas échéant;
- tout autre document (lettres, notes, images ou photographies injurieuses) pouvant se reporter au comportement qui a donné lieu à la plainte.

c) La protection contre les représailles

L'employeur doit veiller à ce que personne, parties plaignantes, parties mises en cause et quiconque d'autre est touché par une plainte, ne soit pénalisé[136]. Toute pénalisation ou sanction à l'égard de l'une ou l'autre de ces personnes constituerait ce que l'on appelle des « représailles » et est interdite par le *Code*.

Les personnes protégées contre les représailles sont:

- *les plaignants;*
- *les témoins;*
- *les conseillères ou conseillers;*
- *les représentants des plaignants et des témoins;*
- *les responsables de l'enquête*
- *les décideurs/la direction.*

La question de la protection contre les représailles se pose non seulement lors du dépôt d'une plainte officielle devant la Commission, mais aussi lorsqu'une personne exerce des droits protégés par le *Code* et/ou par les politiques de l'employeur sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement ainsi que sur les mesures d'adaptation[137].

Exemples :

Une employée croit qu'on a évalué son rendement de façon injuste et qu'on l'a privée d'occasions de perfectionnement parce qu'elle est plus âgée que les autres travailleurs de son département. Après avoir déposé une plainte à l'interne, elle est rétrogradée et mutée à un autre département.

Un employé croit ne pas avoir eu de promotion en raison de sa race. Il dit à son gestionnaire qu'il va se renseigner auprès de la Commission au sujet du dépôt d'une plainte. Le lendemain, il se trouve congédié.

Une employée quitte son emploi après avoir déposé à l'encontre de son employeur une plainte pour harcèlement sexuel aux termes du Code, *et elle décroche un nouvel emploi. Elle découvre que son employeur précédent a communiqué avec son employeur actuel et a fait des commentaires négatifs à son sujet à cause de sa plainte.*

d) Le règlement des plaintes

Si la procédure interne n'amène pas les parties en cause à régler le différend, il importe d'informer le plaignant de son droit de déposer une plainte devant la Commission, ou de formuler un grief s'il est syndiqué. Il faudrait conseiller au plaignant de procéder dans les six mois suivant la date du dernier incident allégué, afin de conserver ses droits.

e) Les programmes d'éducation

L'éducation est un élément important de toute politique de prévention de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail. L'employeur a donc intérêt à mettre sur pied des programmes d'éducation à l'intention de l'ensemble de son personnel, afin que tous connaissent bien les règles établies pour le respect des droits de la personne et la façon dont elles seront appliquées. Étant donné que les tribunaux cherchent souvent à prendre connaissance des programmes éducatifs d'un employeur pour déterminer à quel point ce dernier a satisfait à ses obligations aux termes du *Code*, le fait d'avoir mis en place un programme efficace d'éducation pourrait aider au règlement d'une plainte éventuelle.

Toutes les personnes chargées de veiller à l'application des règles relatives à la lutte contre le harcèlement et la discrimination doivent bien connaître la politique et la procédure internes de l'organisation. L'employeur peut à cet égard :

- *diffuser des renseignements à jour sur les questions d'actualité en matière de droits de la personne et sur les décisions importantes rendues par les cours et tribunaux du domaine;*
- *préparer tout son personnel à faire face aux incidents de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail;*
- *évaluer l'efficacité de sa politique et de sa procédure internes de règlement des plaintes, et modifier celles-ci au besoin;*
- *réagir immédiatement aux plaintes pour harcèlement ou discrimination.*

L'auteur de la plainte et la personne mise en cause dans sa plainte doivent aussi être au courant de la procédure interne de règlement de la plainte. L'employeur doit donc leur préciser :

- qui mènera l'enquête;
- la durée prévisible de l'enquête;
- la forme que prendra le compte rendu de l'enquête;
- qui décidera des mesures qui seront prises à l'issue de l'enquête;
- les solutions ou résultats possibles.

Il faut aussi rappeler à la personne qui porte plainte qu'il existe des délais, généralement de six mois après l'incident, pour le dépôt d'une plainte devant la Commission.

La Commission a le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas traiter une plainte dont elle serait saisie plus de six mois après un incident de discrimination ou de harcèlement [98]. Les délais applicables au dépôt d'un grief sont souvent beaucoup plus courts (quelques jours ou quelques semaines à peine). L'employeur doit veiller à ce que les membres de son personnel soient au courant de ces règles.

La Commission peut aider une organisation à décider des moyens d'offrir des programmes d'éducation à ses employés.

La liste de contrôle suivante suggère des lignes directrices d'ordre général pour la mise en œuvre d'un programme d'éducation :

Liste de contrôle :

- A-t-on informé tous les employés de l'existence des politiques internes?
- Les nouveaux employés ont-ils tous reçu un exemplaire des politiques lors de leur séance d'orientation?
- Le chef de l'administration, les cadres supérieurs et les dirigeants manifestent-ils leur appui?
- Les cadres supérieurs ont-ils reçu une formation afin de veiller à l'« adhésion » à ces politiques dans toute l'organisation, à commencer par la direction?
- Les gestionnaires connaissent-ils tous leurs obligations et responsabilités aux termes du *Code* de même que les politiques internes?
- Les gestionnaires qui s'occupent de l'embauchage ont-ils tous reçu une formation sur la manière de rédiger une annonce d'emploi ou de mener une entrevue?
- Existe-t-il un programme d'éducation permanente (pour la diffusion des renseignements, entre autres, sur les changements, politiques et décisions judiciaires en matière de droits de la personne)? Les nouveaux gestionnaires reçoivent-ils tous une formation sur les droits de la personne?
- Les employés responsables de régler les plaintes, de conseiller les membres du personnel, etc., ont-ils tous reçu une formation spécialisée?
- Les « formateurs » de l'entreprise maintiennent-ils leur formation à jour?
- Les énoncés de politiques et les rappels sont-ils affichés dans le lieu de travail afin de rappeler au personnel et aux visiteurs (entrepreneurs, clients, autres) l'importance de ces politiques et le sérieux qui les entoure?

f) Les conventions collectives

De plus en plus, non seulement les politiques internes d'un employeur, mais les conventions collectives dont il est signataire font expressément mention de la prévention de la discrimination et du harcèlement sur les lieux de travail et de la suite à donner aux incidents de cette nature. Les employeurs

et les représentants syndicaux doivent donc reconnaître leurs obligations aux termes du *Code*, de même que leur responsabilité conjointe de veiller au maintien de lieux de travail exempts de harcèlement et de discrimination.

Une décision récente de la Cour suprême du Canada [97] a confirmé que, en Ontario, les arbitres de griefs sont responsables de l'application et du respect des droits et obligations fondamentaux aux termes du *Code des droits de la personne* et des autres lois liées à l'emploi tout comme si ces instruments faisaient partie de la convention collective. Le *Code* et les autres lois liées à l'emploi établissent des conditions minimales que les employeurs et syndicats doivent respecter.

V LES PLAINTES POUR ATTEINTE AUX DROITS DE LA PERSONNE

section deux | LES PLAINTES DEVANT LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

a) Un aperçu du processus

Toute personne a le droit de porter directement plainte devant la Commission, qu'elle ait d'abord suivi la procédure interne de son employeur ou non.

La personne qui désire porter plainte peut obtenir des renseignements généraux auprès de la Commission en composant, sans frais, le 1 800 387-9080 (ATS : 1 800 308-5561) ou, à Toronto, le 416 326-9511 (ATS : 416 314-6526) du lundi au vendredi, durant les heures normales de bureau. Une agente ou un agent de la Commission lui dira si le *Code* s'applique à sa situation.

La Commission reste neutre et ne prend pas parti lors du traitement de la plainte. Le personnel de la Commission expliquera aux deux parties les dispositions du *Code* et la procédure de traitement d'une plainte. Les personnes qui désirent obtenir des conseils juridiques doivent toutefois se mettre en rapport avec une avocate ou un avocat.

Le personnel de la Commission tentera d'aider les parties à s'entendre à l'amiable. La Commission met des services de médiation confidentiels à la disposition des parties. En cas d'échec ou si l'une des parties refuse de participer, la Commission peut faire enquête sur la plainte.

Le *Code* prévoit toutefois des situations dans lesquelles la Commission peut décider de ne pas donner suite à une plainte. La Commission peut prendre cette décision, soit de sa propre initiative, soit à la demande de la partie mise en cause, si elle arrive à l'une des conclusions suivantes :

- la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;
- la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- la plainte n'est pas de son ressort;
- les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt (à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne)[30].

Si les tentatives de conciliation échouent, une agente ou un agent est affecté au dossier et prépare un rapport après avoir procédé à l'enquête (y compris l'interrogatoire des témoins et la réunion de la preuve documentaire). Le rapport est soumis aux deux parties, qui sont invitées à y répondre. Le rapport d'enquête contient une analyse des éléments de preuve présentés par les parties, de même qu'une recommandation de l'agente ou de l'agent.

En dernier lieu, la décision quant à l'utilité de traiter une plainte ou de renvoyer celle-ci au Tribunal des droits de la personne est prise par les commissaires. Une copie de leur décision écrite à cet égard est remise à la partie plaignante comme à la partie mise en cause.

La partie plaignante peut demander aux commissaires de réexaminer leur décision dans les quinze jours qui suivent la date de la lettre lui faisant part de cette décision. Un autre rapport sera dans ce cas préparé, et l'occasion sera donnée à la partie mise en cause d'y répondre. Les commissaires décident ensuite de manière définitive de revenir ou non sur leur décision initiale.

C'est le Tribunal des droits de la personne qui entend la preuve des parties et qui décide s'il y a eu discrimination ou non. Le Tribunal des droits de la personne est indépendant de la Commission. La Commission, la partie plaignante et la partie mise en

cause sont chacune séparément parties à l'instance devant le Tribunal. Les audiences du Tribunal sont ouvertes au public. Si le Tribunal conclut qu'il y a eu discrimination, il peut ordonner les réparations qu'il juge utiles. Ces ordonnances lient les parties.

b) Les réparations

La raison d'être de la législation sur les droits de la personne n'est pas de trouver les responsables d'une faute, mais de prévenir et d'éliminer la discrimination. Les réparations sont par exemple les suivantes :

- le rétablissement de la partie plaignante dans la position qu'elle aurait occupée s'il n'y avait pas eu violation du *Code*;
- le versement à la partie plaignante d'une indemnité pour les pertes de salaire ou de possibilités d'avancement, le cas échéant;
- le versement à la partie plaignante de dommages-intérêts pour les souffrances morales qu'elle a subies, le cas échéant, du fait de l'atteinte à ses droits.

Les réparations pour atteinte aux droits de la personne varient suivant les circonstances. Elles peuvent dans certains cas dépasser les considérations personnelles ou privées et viser aussi à renforcer la protection de l'intérêt public. Ainsi, une organisation pourrait se voir ordonner :

- de modifier ses politiques internes;
- de tenir des séances de formation;
- de mettre sur pied un mécanisme interne pour le règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne;
- d'adopter une politique de lutte contre la discrimination, y compris le harcèlement.

VI CONCLUSION

En Ontario, près des trois quarts des plaintes déposées devant la Commission ontarienne des droits de la personne ont pour objet la discrimination au travail.

Fermer les yeux sur les incidents de harcèlement ou de discrimination peut avoir des conséquences fâcheuses, entre autres sur le moral des employés, leur niveau de stress, la réputation professionnelle de certains ainsi que le taux de roulement et d'absentéisme au sein de l'entreprise – sans parler d'instances coûteuses devant des cours ou tribunaux.

Même en l'absence de l'obligation que lui fait la *Loi* de lutter contre la discrimination, il est dans l'intérêt de toute organisation d'instaurer un milieu de travail équitable, qui respecte la dignité de tous les employés. De nos jours, la mondialisation de l'économie, le multiculturalisme de la société et un environnement corporatif fortement compétitif accroissent les exigences qu'affrontent toutes les organisations. Les employeurs se doivent de recruter et de conserver les meilleurs éléments au sein de l'organisation, et ce processus comporte en partie la sélection et la rétention d'employés aux aptitudes et antécédents diversifiés, choisis à partir d'un bassin de candidats le plus large possible.

La connaissance de vos droits et obligations est le point de départ de ce processus. La mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à instaurer et à maintenir un milieu de travail équitable est l'aboutissement souhaité du processus. À cette fin, nous donnons ci-dessous une liste d'autres ressources – publications, organismes gouvernementaux et communautaires ainsi qu'organisations professionnelles – qui aideront les employeurs à atteindre cet objectif.

VII LES PUBLICATIONS DE LA COMMISSION

La Commission ontarienne des droits de la personne a établi un site Web, à www.ohrc.on.ca, qui représente la source d'information la plus complète et la plus à jour sur ses réalisations. Toutes les publications de la Commission sont disponibles via ce site : politiques et directives approuvées, documents de consultation et guides en langage clair. On y trouve également des renseignements sur les activités courantes de l'organisme.

On peut se procurer des exemplaires reliés des documents de la Commission en s'adressant uniquement à Publications Ontario, 1 800 668-9938.

Politiques et directives

Les politiques et directives de la Commission sont des énoncés approuvés, exposant l'interprétation que donne la Commission de certaines dispositions du Code. *Ces ouvrages sont importants, car le public a le droit d'attendre de la Commission qu'elle traite les affaires d'une manière qui concorde avec ses politiques publiées.*

Directives concernant les programmes spéciaux

Politique concernant la discrimination et la langue

Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle

Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel

Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres

Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi

Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi

Politique relative aux bourses d'études restrictives

Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses

Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle

Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées

Politique sur la discrimination liée au VIH et au sida

Politique sur la mutilation génitale féminine

Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe

Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool

Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement

Documents en langage clair

Les documents en langage clair sont conçus pour ceux qui cherchent des renseignements généraux sur les fondements du Code *ou qui veulent savoir comment appliquer les lois sur les droits de la personne à leur milieu de travail ou à d'autres milieux.*

Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation

Embauche : vos droits et vos responsabilités (disponible en anglais/français, chinois/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, punjabi/anglais, somalien/anglais, tagalog/anglais, vietnamien/anglais)

Grossesse et allaitement maternel : vos droits et vos responsabilités

Guide du code des droits de la personne

Harcèlement racial : vos droits et vos responsabilités (disponible en anglais/français, chinois/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, punjabi/anglais, somalien/anglais, tagalog/anglais, vietnamien/anglais)

Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne

Harcèlement sexuel : vos droits et vos responsabilités (disponible en anglais/français, chinois/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, punjabi/anglais, somalien/anglais, tagalog/anglais, vietnamien/anglais)

La Commission : renseignements importants (disponible en anglais/français, chinois/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, punjabi/anglais, somalien/anglais, tagalog/anglais, vietnamien/anglais)

La mutilation génitale féminine – Questions et réponses (disponible en arabe/somalien, français/anglais, swahili/amharique)

Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres

Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en anglais/français, bengali, chinois/anglais, espagnol/anglais, gujarati, hindi, ourdou, punjabi, somalien/anglais, tagalog/anglais, tamoul, vietnamien/anglais)

Orientation sexuelle: vos droits et vos responsabilités

Protection des droits religieux

Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes

Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne – Le guide des parties mises en cause ou intimées

Vos droits avant, pendant et après la grossesse

Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne

Autres publications

La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne

Nous respectons et appliquons le *Code des droits de la personne*. Affichette sur les droits de la personne (11 po x 17 po, peut être encadrée; disponible à la Commission)

Politiques des droits de la personne en Ontario (2001) – Pour se procurer ce dernier ouvrage, s'adresser à :

CCH Canadienne L[tée]
90, avenue Sheppard Est, bureau 300,
Toronto (Ontario) M2N 6X1

Sans frais : 1 800 268-4522
Courriel : cservice@cch.ca

Rapport annuel

VIII LES RESSOURCES

section un | ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

ALDERCENTRE (Adult Learning Dis-Abilities Employment Resource Centre)

120, rue Front Est, bureau 208
Toronto ON M5A 4L9
Tél. : 416 693-2922
Téléc. : 416 698-6453
Courriel : ld@aldercentre.org
Internet : www.aldercentre.org

Association canadienne pour la santé mentale – Division de l'Ontario

180, rue Dundas Ouest, bureau 2301
Toronto ON M5G 1Z8
Tél. : 416 977-5580
Téléc. : 416 977-2264
Courriel : division@ontario.cmha.org
Internet : www.ontario.cmha.ca

Association des Sourds du Canada

251, rue Bank, bureau 203
Ottawa ON K2P 1X3
Tél. : (613) 565-2882
ATS : (613) 565-8882
Téléc. : (613) 565-1207
Courriel : cad@cad.ca
Internet : www.cad.ca

Centre for Advancement in Work and Living (The)

2930, boul. Lakeshore Ouest
Toronto ON M8V 1J4
Tél. : 416 231-2295
Téléc. : 416 253-2727
Internet : www.cawl.org

City of Toronto – Access & Equity Centre

100, rue Queen Ouest, City Hall
Toronto ON M5H 2N2
Tél. : 416 392-8592
Téléc. : 416 696-3645

Conseil canadien de la réadaptation et du travail

500, avenue University, bureau 302
Toronto ON M5G 1V7
Tél. : 416 260-3060
ATS : 416 260-9223
Téléc. : 416 260-3093
Courriel : info@ccrw.org
Internet : www.ccrw.org

Conseil canadien pour le commerce autochtone

204, rue St. George
Toronto ON M5R 2N5
Tél. : 416 961-8663
Téléc. : 416 961-3995
Courriel : gamblechanze@aol.com
Internet : www.ccab-canada.com

Diversity and Employment Equity Professionals Association

255, chemin Duncan Mill, bureau 412
Toronto ON M3B 3H9
Tél. : 416 385-2660
Téléc. : 416 385-2644
Internet : www.teepa.org

Human Resources Professionals Association of Ontario

2, rue Bloor Ouest, bureau 1902
Toronto ON M4W 3E2
Tél. : 416 923-2324
Sans frais en Ontario : 1 800 387-1311
Téléc. : 416 923-7264
Internet : www.hrpao.org

Ligue des droits de la personne du B'nai Brith Canada

15, rue Hove
Toronto ON M3H 4Y8
Tél. : 416 633-6224
Sans frais : 1 800 892-2624 ou 1 800 892-BNAI
Téléc. : 416 630-2159
Courriel : league@bnaibrith.ca
Internet : www.bnaibrith.ca

Urban Alliance on Race Relations

302, avenue Spadina, bureau 505
Toronto ON M5T 2E7
Tél. : 416 703-6607
Téléc. : 416 703-4415
Courriel : uarr@uarr.org
Internet : www.urbanalliance.ca

Workers' Information and Action Centre

277, rue Victoria, bureau 102
Toronto ON M5B 1W2
Tél. : 416 392-1203
Téléc. : 416 392-1083
Courriel : wiact@city.toronto.on.ca

section deux | MINISTÈRES ET ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Bureau des conseillers des travailleurs (ministère du Travail)

123, rue Edward, bureau 1300
Toronto ON M5G 1E2
Tél. : 416 325-8570
Sans frais: 1 800 435-8980
Téléc. : 416 325-4830
Courriel : webowa@mol.gov.on.ca
Internet : www.gov.on.ca/LAB/owa

Bureau des conseillers du patronat (ministère du Travail)

151, rue Bloor Ouest, bureau 704
Toronto ON M5S 1S4
Tél. : 416 327-0020
Sans frais : 1 800 387-0774
Courriel : weboea@mol.gov.on.ca
Internet : www.gov.on.ca/LAB/oea

Commission canadienne des droits de la personne

1002-175, rue Bloor Est
Toronto ON M4W 3R8
Tél. : 416 973-5527
Sans frais : 1 800 999-6899
ATS : 1 888 643-3304
Téléc. : 416 973-6184
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Internet : www.chrc-ccdp.ca

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

200, rue Front Ouest
Toronto ON M5V 3J1
Tél. : 416 344-1000
Sans frais : 1 800 387-0750
ATS : 1 800 387-0050
Téléc. : 416 344-4684
Sans frais : 1 888 313-7373
Internet : www.wsib.on.ca

Commission ontarienne des droits de la personne

180, rue Dundas Ouest, 7e étage
Toronto ON M7A 2R9
Tél. : 416 326-9511
Téléc. : 416 326-9520
Sans frais : 1 800 387-9080
ATS : 416 314-6526
Sans frais : 1 800 308-5561
Courriel : info@ohrc.on.ca
Internet : www.ohrc.on.ca

Conseil consultatif de l'accessibilité pour l'Ontario

400, avenue University, 3e étage
Toronto ON M7A 2R9
Tél. : 416 314-7545
Sans frais : 1 877 877-0109
ATS : 416 212-4715
Sans frais : 1 877 877-0126
Téléc. : 416 314-7467
Courriel : advisorycouncil@mzczr.gov.on.ca

Développement des ressources humaines Canada – Division de l'emploi et de l'assurance

Internet : www.hrdc-drhc.gc.ca
Pour connaître l'adresse du bureau le plus proche, prière de consulter Internet ou votre annuaire téléphonique.

Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration – Direction générale de l'accessibilté

Tél. : 416 326-0207
Sans frais: 1 888 520-5828
ATS : 416 326-0148
Sans frais : 1 888 335-6611
Courriel : ODA@mczcr.gov.on.ca
Internet : www.gov.on.ca/mczcr/accessibility

Miziwe Biik Aboriginal Employment Training

415, rue Yonge, bureau 1100
Toronto ON M5B 2E7
Tél. : 416 591-2310
Téléc. : 416 591-3602
Courriel : miziwe@interlog.com

section trois | ADAPTATION DES LIEUX DE TRAVAIL : RESSOURCES SUR INTERNET

Handicap :

ARCH :
A Legal Resource Centre for Persons with Disabilities

425, rue Bloor Est, bureau 110
Toronto ON M4W 3R5
Tél. : 416 482-8255
À l'extérieur de Toronto : 1 866 482-2724
ATS : 416 482-1254
ATS à l'extérieur de Toronto : 1 866 482-2728
Téléc. : 416 482-2981
Téléc. à l'extérieur de Toronto : 1 866 881-2723
Courriel : library@archlegalclinic.ca
Internet : www.archlegalclinic.ca

Aux portes de la diversité

Internet : www.equalopportunity.on.ca
Site Web présentant des discussions et d'autres ressources relatives à l'égalité des chances en matière d'emploi, parrainé par le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario.

Conseil canadien de la réadaptation et du travail (WORKink)

Internet : www.workink.com
Site Web donnant accès à des renseignements pratiques sur les mesures d'adaptation aux besoins des personnes handicapées, de même qu'à des cours offerts par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail sur le processus de retour au travail des travailleurs blessés.

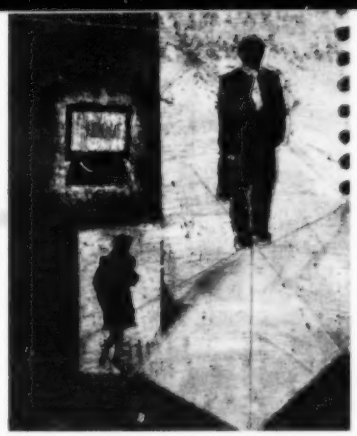
Réseau d'aménagements du lieu de travail au Canada

Tél. (ATS) : 1 304 293-7186
Courriel : jan@jan.wvu.edu
Internet : http://janweb.icdi.wvu.edu
Site Web offrant des conseils pratiques sur la manière de tenir compte des besoins des personnes ayant un handicap.

Croyance/religion

Conseil multiconfessionnel ontarien des services spirituels et religieux / Ontario Multifaith Council on Spiritual and Religious Care

789, chemin Don Mills, bureau 608
Toronto ON M3C 1T5
Tél. : 416 422-1490
Sans frais : 1 888 837-0923
Téléc. : 416 422-4359
Courriel : omcsrc@omc.ca
Internet : www.omc.ca
Site Web offrant des renseignements sur bon nombre des religions pratiquées en Ontario, y compris une liste des jours de culte et d'observance se rapportant à chacune d'elles.



section quatre | DOCUMENTATION SUR PAPIER

Canadian Human Rights Reporter

1662, 75th Avenue
Vancouver BC V6P 6G2
Tél. : (604) 266-5322
Télec. : (604) 266-4475
Courriel : chrr@cdn-hr-reporter.ca
Internet : www.cdn-hr-reporter.ca

Canadian Master Labour Guide

CCH Canadienne Ltée, éditeur
90, avenue Sheppard Est, bureau 300
Toronto ON M2N 6X1
ISBN 1-55367-128-7
Tél. : 416 224-2224
Sans frais : 1 800 268-4522
Téléc. : 416 224-2243
Sans frais : 1 800 461-4131
Internet : www.cch.ca

Ontario Employment Standards Act: Quick Reference, 2002 Edition

Carswell Thomas Professional Publishing, éditeur
One Corporate Plaza, 2075, chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4
ISBN 0-459-27718-9
Publication n° 22594
Tél. : 416 609-3800
Sans frais : 1 800 387-5164
Téléc. : 1 800 298-5094
Internet : www.carswell.com

Ontario Labour Relations Act: Quick Reference, 2003 Edition

Carswell Thomas Professional Publishing, éditeur
One Corporate Plaza, 2075, chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4
ISBN 0-459-27719-7
Publication n° 1940
Tél. : 416 609-3800
Sans frais : 1 800 387-5164
Téléc. : 1 800 298-5094
Internet : www.carswell.com

The 2003 Annotated Ontario Human Rights Code

Carswell Thomas Professional Publishing, éditeur
One Corporate Plaza, 2075, chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4
ISBN 0-459-26204-1
Publication n° 595
Tél. : 416 609-3800
Sans frais : 1 800 387-5164
Téléc. : 1 800 298-5094
Internet : www.carswell.com

section cinq | OÙ SE PROCURER LES PUBLICATIONS DU GOUVERNEMENT

Ministère du Travail, Publications

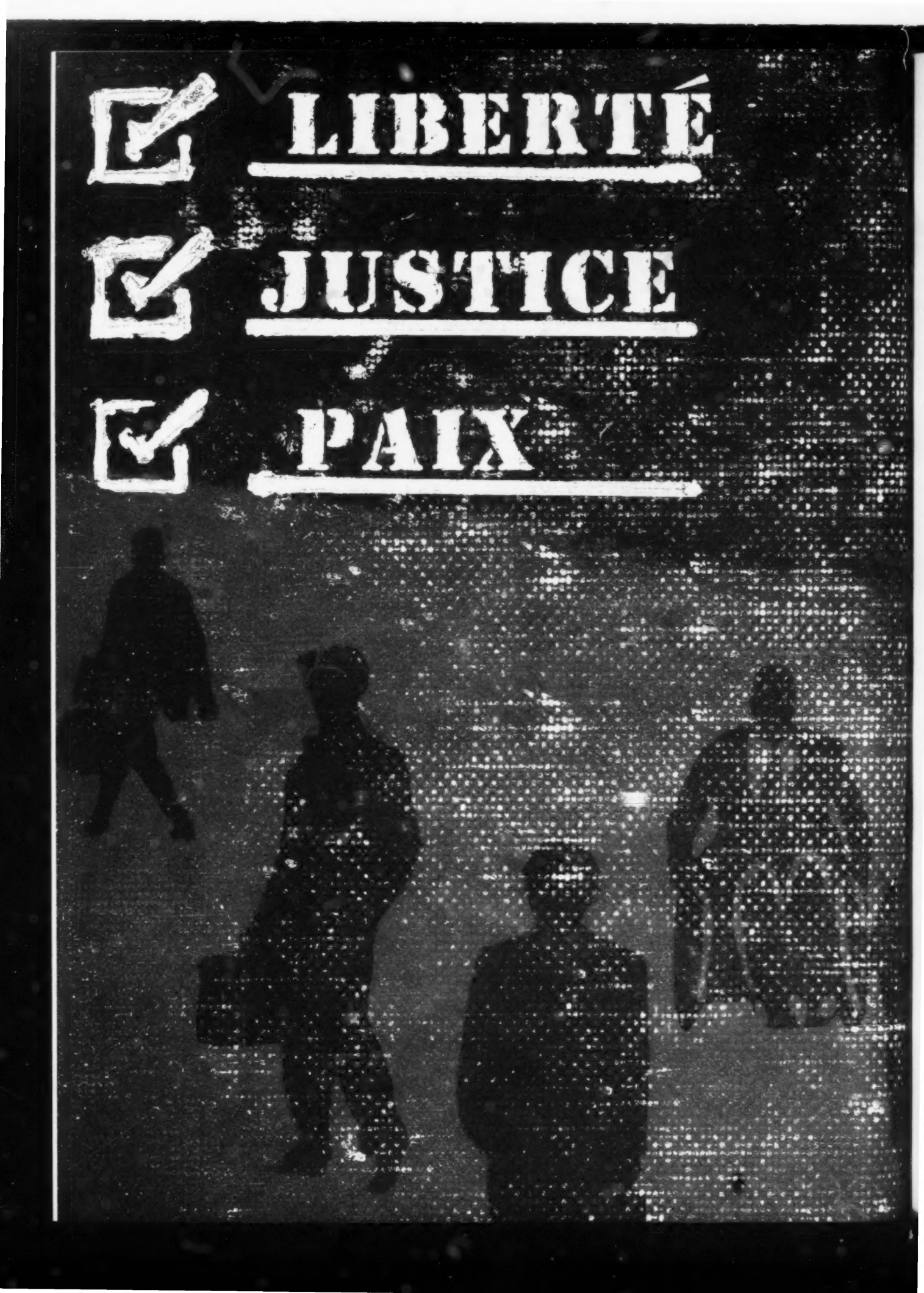
655, rue Bay
Toronto ON M7A 1T7
Tél. : 416 326-7731
Téléc. : 416 326-7775

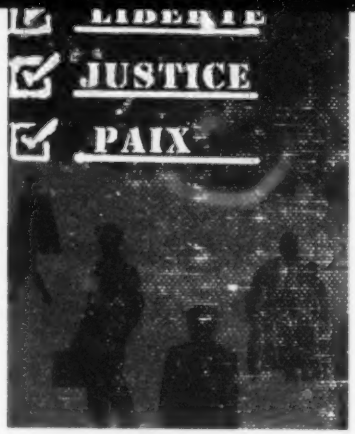
Publications Ontario

880, rue Bay, 5e étage
Toronto ON M7A 1N8
Tél. : 416 326-5300
Sans frais : 1 800 668-9938
ATS : 416 965-5130
Sans frais : 1 800 268-7095
Téléc. : 416 326-5317

Publications Ontario en ligne (POOL)

Internet : www.gov.on.ca/MBS/french/publications/howto/index.html et
www.gov.on.ca/MBS/english/publications/howto/index.html


LIBERTÉ
JUSTICE
PAIX



LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

Lois refondues de l'Ontario de 1990, chapitre H.19

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2003

Version non officielle d'un texte juridique du gouvernement de l'Ontario

Modifié par l'ann. du chap. 27 de 1993; l'art. 56 du chap. 35 de 1993; l'art. 22 du chap. 10 de 1994; l'art. 65 du chap. 27 de 1994; l'art. 3 du chap. 4 de 1995; l'art. 8 du chap. 16 de 1997; l'art. 212 du chap. 24 de 1997; l'art. 28 du chap. 6 de 1999; l'art. 19 du chap. 13 de 2001; l'art. 27 du chap. 32 de 2001; l'ann. C du chap. 18 de 2002.

Préambule : *Attendu que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;*

Attendu que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

Et attendu que ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, décrète ce qui suit :

PARTIE I - ÉGALITÉ DES DROITS

1. Service

Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 1; 1999, chap. 6, par. 28 (1); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

2. (1) Logement

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 2 (1); 1999, chap. 6, par. 28 (2); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

2. (2) Harcèlement chez soi

L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 2 (2); 1999, chap. 6, par. 28 (3); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

3. Contrat

Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 3; 1999, chap. 6, par. 28 (4); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

4. (1) Logement d'une personne de moins de dix-huit ans

Toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle a moins de dix-huit ans. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 4 (1).

4. (2) Idem

Un contrat de logement conclu par une personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale est exécutoire contre cette personne comme si elle avait dix-huit ans. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 4 (2).

5. (1) Emploi

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 5 (1); 1999, chap. 6, par. 28 (5); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

5. (2) Harcèlement au travail

Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 5 (2); 1999, chap. 6, par. 28 (6); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

6. Association professionnelle

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 6; 1999, chap. 6, par. 28 (7); 2001, chap. 32, par. 27 (1).

7. (1) Harcèlement sexuel chez soi

L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (1).

7. (2) Harcèlement sexuel au travail

Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (2).

7. (3) Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

Toute personne a le droit d'être à l'abri :

(a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;

(b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (3).

8. Représailles

Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 8.

9. Interdiction de porter atteinte à un droit

Nul ne doit porter atteinte à un droit reconnu par la présente partie ni faire, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui porte atteinte à un tel droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 9.

PARTIE II - DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

10. (1) Définitions : parties I et II

Les définitions qui suivent s'appliquent à la partie I et à la présente partie.

« âge » Dix-huit ans ou plus, sauf au paragraphe 5 (1), où le terme « âge » s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans. (« age »)

« assurance-groupe » Assurance visant à assurer collectivement la vie ou le bien-être d'un certain nombre de personnes au moyen d'une seule police d'assurance entre un assureur et une association, un employeur ou une autre personne. (« group insurance »)

« casier judiciaire » Relevé d'une condamnation pour :

(a) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et qui n'a pas été révoqué;

(b) une infraction à une loi provinciale. (« record of offences »)

« conjoint » Personne avec laquelle une personne du sexe opposé est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage. (« spouse »)

« égal » Soumis à toutes les exigences, qualités requises et considérations qui ne constituent pas un motif illicite de discrimination. (« equal »)

« état familial » Fait de se trouver dans une relation parent-enfant. (« family status »)

« état matrimonial » Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage. (« marital status »)

« handicap » S'entend de ce qui suit, selon le cas :

(a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

(b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;

(c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;

(d) un trouble mental;

(e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. (« disability »)

« harcèlement » Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. (« harassment »)

« partenaire de même sexe » Personne avec laquelle une personne du même sexe vit dans une union conjugale hors du mariage. (« same-sex partner »)

« partenariat avec une personne de même sexe » Fait de vivre avec une personne du même sexe dans une union conjugale hors du mariage. (« same-sex partnership status »)

« services » Sont exclus les impôts, droits, taxes et paiements périodiques imposés par la loi. (« services ») L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 10 (1); 1993, chap. 27, annexe; 1997, chap. 16, art. 8; 1999, chap. 6, par. 28 (8); 2001, chap. 13, art. 19; 2001, chap. 32, par. 27 (2) et (3).

10. (2) Grossesse

Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 10 (2).

10. (3) Handicap passé ou présumé

Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur un handicap inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, d'un handicap. 2001, chap. 32, par. 27 (4).

11. (1) Discrimination indirecte

Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un

groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

(a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;

(b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (1).

11. (2) Idem

La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (1); 2002, chap. 18, annexe C, par. 2 (1).

11. (3) Idem

La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (2); 2002, chap. 18, annexe C, par. 2 (2).

12. Discrimination pour des raisons fondées sur l'association

Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 12.

13. (1) Intention publique de porter atteinte à un droit

Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait de publier ou d'exposer ou de faire publier ou exposer en public un avis, un écriteau, un symbole, un emblème ou une autre représentation analogue qui indique l'intention de porter atteinte à un tel droit ou qui a pour objet d'inciter à une telle atteinte. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 13 (1).

13. (2) Opinion

Le paragraphe (1) n'entrave pas la libre expression d'opinions. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 13 (2).

14. (1) Programme spécial

Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (1).

14. (2) Examen par la Commission

La Commission peut :

(a) de sa propre initiative;

(b) à la demande d'une personne qui cherche à mettre en oeuvre un programme spécial en vertu de la protection prévue au paragraphe (1);

(c) à la réception d'une plainte contre laquelle est invoquée la protection prévue au paragraphe (1), faire enquête sur le programme spécial et, à sa discrétion, déclarer, au moyen d'une ordonnance :

(d) soit que le programme spécial, tel qu'il est défini dans l'ordonnance, ne satisfait pas aux exigences du paragraphe (1);

(e) soit que le programme spécial, tel qu'il est défini dans l'ordonnance, avec les modifications que la Commission juge opportunes, le cas échéant, satisfait aux exigences du paragraphe (1). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (2).

14. (3) Réexamen

La personne qui se sent lésée par une ordonnance rendue en vertu du paragraphe (2) peut demander à la Commission de réexaminer son ordonnance. Dans ce cas, l'article 37 s'applique avec les adaptations nécessaires. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (3).

14. (4) Effet de l'ordonnance

Le paragraphe (1) ne s'applique pas à un programme spécial si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa (2) d) ou si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa (2) e) et que les modifications relatives au programme spécial ne sont pas mises en oeuvre. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (4).

14. (5) Le par. (2) ne s'applique pas à la Couronne

Le paragraphe (2) ne s'applique pas à un programme spécial mis en oeuvre par la Couronne ou par un de ses organismes. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (5).

14.1 ABROGÉ : 1995, chap. 4, par. 3 (1).

15. Soixante-cinq ans ou plus

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 15.

16. (1) Citoyenneté canadienne

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne constitue une exigence, une qualité requise ou une considération lorsque la loi impose ou autorise une telle exigence. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 16 (1).

16. (2) Idem

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 16 (2).

16. (3) Idem

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait qu'un organisme ou une entreprise impose comme exigence, qualité requise ou considération pour l'accession à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 16 (3).

17. (1) Handicap

Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (1); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

17. (2) Adaptation

La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (2); 2002, chap. 18, annexe C, par. 3 (1).

17. (3) Idem

La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (2); 2002, chap. 18, annexe C, par. 3 (2).

17. (4) Pouvoirs de la Commission

Si, après avoir enquêté sur une plainte, la Commission décide que les preuves ne justifient pas que la question faisant l'objet de la plainte soit renvoyée au Tribunal en raison de l'application du paragraphe (1), elle peut néanmoins tenter d'amener les parties à accepter un règlement relativement aux obligations ou exigences. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (4); 1994, chap. 27, par. 65 (3); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

18. Groupement sélectif

Ne constitue pas une atteinte aux droits, reconnus dans la partie I, à un traitement égal en matière de services et d'installations, avec ou sans logement, le fait qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, n'accepte que des personnes ainsi identifiées comme membres ou participants. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 18.

19. (1) Maintien des droits des écoles séparées

La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à un droit ou à un privilège dont jouissent les conseils d'écoles séparées ou leurs contribuables en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867* et de la *Loi sur*

l'éducation relativement aux écoles séparées. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 19 (1).

19. (2) Fonctions des enseignants

La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à l'application de la *Loi sur l'éducation* en ce qui concerne les fonctions des enseignants. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 19 (2).

20. (1) Utilisation restreinte d'installations pour des raisons fondées sur le sexe

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations sans discrimination fondée sur le sexe le fait de restreindre ces services et installations à des personnes du même sexe pour des raisons de décence. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 20 (1).

20. (2) Âge minimum pour la consommation d'alcool

Ne constituent pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations sans discrimination fondée sur l'âge les dispositions de la *Loi sur les permis d'alcool* et des règlements pris en application de celle-ci relatives à la prévision et l'application de l'âge minimum pour la consommation d'alcool, qui est de dix-neuf ans. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 20 (2).

20. (3) Clubs de loisirs

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations le fait qu'un club de loisirs limite l'accès à ces services ou installations ou accorde une préférence en ce qui concerne les cotisations des membres ou autres droits pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe ou l'état familial. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 20 (3); 1999, chap. 6, par. 28 (9).

20. (4) Le tabac et les jeunes

Ne constituent pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de biens sans discrimination fondée sur l'âge les dispositions de la *Loi de 1994 sur la réglementation de l'usage du tabac* et des règlements pris en application de celle-ci relatives à la vente ou à la fourniture de tabac à quiconque est ou semble âgé de moins de 19 ans. 1994, chap. 10, art. 22.

Logement

21. (1) Logement partagé

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination l'existence d'une discrimination dans le cas d'un logement situé dans une habitation où résident le propriétaire ou sa famille si le ou les occupants du logement doivent partager une salle de bain ou une cuisine avec le propriétaire ou sa famille. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 21 (1).

21. (2) Logement et discrimination sexuelle

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination fondée sur le sexe l'existence d'une discrimination fondée sur ce motif si l'occupation de tous les logements de l'immeuble, à l'exception, le cas échéant, de celui du propriétaire ou de sa famille, est restreinte à des personnes du même sexe. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 21 (2).

21. (3) Pratiques de commerce prescrites

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination le fait pour le locateur qui choisit des locataires éventuels d'avoir recours, de la manière prescrite en vertu de la présente loi, à toute pratique de commerce que prescrivent les règlements pris en application de celle-ci, notamment les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit et les références en la matière, les antécédents en matière de logement, les garanties et autres pratiques de commerce semblables. 1997, chap. 24, par. 212 (1).

22. Contrats d'assurance, etc.

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu aux articles 1 et 3, à un traitement égal en matière de services et de contrats à conditions égales sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap le fait qu'un contrat d'assurance-automobile, d'assurance-vie, d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité, qu'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur, ou qu'une rente viagère, établisse des distinctions entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des motifs justifiés de façon raisonnable et de bonne foi et fondés sur l'âge, le sexe, l'état

matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 22; 1999, chap. 6, par. 28 (10); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

23. (1) Emploi

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (1).

23. (2) Demande d'emploi

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (2).

23. (3) Entrevue

Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (3).

23. (4) Agence de placement

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait qu'une agence de placement exerce contre une personne une discrimination fondée sur un motif illicite lorsqu'elle reçoit, classe ou traite les demandes qui lui parviennent relativement à ses services ou leur donne suite de quelque autre façon ou lorsqu'elle met en rapport un ou des candidats avec un employeur ou le mandataire d'un employeur. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (4).

24. (1) Emploi particulier

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :

(a) qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe ou un handicap n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;

(b) que la discrimination en matière d'emploi repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe, si l'âge, le sexe, le casier judiciaire, l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe du candidat constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;

(c) qu'un particulier refuse d'employer une personne pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination précisé à l'article 5 si les principales fonctions reliées à l'emploi consistent à dispenser des soins médicaux ou personnels au particulier ou à un de ses enfants malade ou à son conjoint, partenaire de même sexe ou parent âgé, infirme ou malade;

(d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son partenaire de même sexe, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, le partenaire de même sexe, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (1); 1999, chap. 6, par. 28 (11); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

24. (2) Adaptation raisonnable

La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une qualité requise aux termes de l'alinéa (1) b) est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (4); 2002, chap. 18, annexe C, par. 4 (1).

24. (3) Idem

La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les

règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (4); 2002, chap. 18, annexe C, par. 4 (2).

24.1 ABROGÉ : 1995, chap. 4, par. 3 (2).

25. (1) Avantages sociaux et régimes de retraite

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite, ou à un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, qui établit une distinction entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (1).

25. (2) Idem

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la *Loi sur les normes d'emploi* et aux règlements pris en application de cette loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (2); 1999, chap. 6, par. 28 (12).

25. (3) Idem

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination à cause d'un handicap le fait :

(a) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée dans un régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie à l'intention d'employés ou dans une prestation consentie aux termes de ces régimes parce qu'un handicap préexistant augmente considérablement le risque;

(b) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée à cause d'un handicap préexistant en ce qui concerne une prestation consentie dans le cadre d'un programme où l'employé ou le participant paie toutes les cotisations d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, ou en ce qui concerne un régime, une caisse ou une police qu'un employeur offre à ses employés lorsque leur nombre est inférieur à vingt-cinq. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (3); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

25. (4) Indemnité compensatrice

L'employeur verse à un employé exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur à cause d'un handicap une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (4); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

26. (1) Discrimination en matière d'emploi dans le cadre des contrats du gouvernement

La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de l'exécution d'un contrat est réputée une condition de chaque contrat conclu par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci et de chaque contrat de sous-traitance conclu dans le cadre de l'exécution du contrat principal. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 26 (1).

26. (2) Idem : subventions et prêts du gouvernement

La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de la poursuite des fins pour lesquelles une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt a été accordé est réputée une condition d'une garantie, d'une subvention, d'une aide financière ou d'un prêt accordé par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 26 (2).

26. (3) Sanction

Lorsque le Tribunal conclut, à la suite d'une plainte, qu'il y a eu atteinte à un droit reconnu à l'article 5 et que cette atteinte constitue une violation d'une condition énoncée au présent article, cette violation constitue un motif suffisant pour résilier le contrat ou mettre fin à la garantie, à la subvention, à l'aide financière ou au prêt accordé et pour refuser de conclure un autre contrat avec la même personne ou de lui accorder de nouveau une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 26 (3); 2002, chap. 18, annexe C, art. 5.

PARTIE III - COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

27. (1) La Commission

La commission appelée Ontario Human Rights Commission est maintenue sous le nom de Commission ontarienne des droits de la personne en français et sous le nom de Ontario Human Rights Commission en anglais, et se compose d'au moins sept personnes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil. L.R.O 1990, chap. H.19, par. 27 (1).

27. (2) Responsabilité devant le ministre

La Commission est responsable devant le ministre de l'application de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 27 (2).

27. (3) Président

Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne un des membres de la Commission à la présidence et un autre à la vice-présidence. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 27 (3).

27. (4) Rémunération

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut fixer la rémunération et les indemnités du président, du vice-président et des membres de la Commission. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 27 (4).

27. (5) Employés

Les employés de la Commission sont nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 27 (5).

27. (6) Divisions

La Commission peut autoriser une de ses divisions, composée d'au moins trois membres, à exercer une de ses fonctions. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 27 (6).

28. (1) Division des relations interraciales

Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne au moins trois membres de la Commission pour constituer, au sein de la Commission, une division des relations interraciales et désigne un de ces membres à titre de commissaire aux relations interraciales. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 28 (1).

28. (2) Fonctions

Il incombe à la division des relations interraciales de la Commission de s'acquitter des fonctions que la Commission lui confie, notamment des fonctions relatives à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique ou à la croyance décrites à l'alinéa 29 f), g) ou h). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 28 (2).

29. Fonctions de la Commission

La Commission exerce les fonctions suivantes :

(a) favoriser la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi;

(b) promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect de la présente loi;

(c) recommander l'étude d'un projet ou d'un programme spécial visant à satisfaire aux exigences du paragraphe 14 (1), sous réserve du droit d'une personne qui se sent lésée par la mise en oeuvre de ce projet ou programme de demander à la Commission de réexaminer sa recommandation, l'article 37 s'appliquant avec les adaptations nécessaires;

(d) élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'information et d'éducation du public, et entreprendre, diriger et encourager la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la présente loi;

(e) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en oeuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention de la présente loi;

(f) enquêter sur des incidents et des circonstances qui suscitent ou tendent à susciter une tension ou un conflit dû à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;

(g) enquêter sur des problèmes susceptibles de surgir dans une collectivité et dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination, et favoriser et coordonner des projets, des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de tels problèmes;

(h) promouvoir, aider et encourager la participation de personnes, de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à atténuer les tensions et les conflits dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination;

(i) exécuter la présente loi et les ordonnances du Tribunal;

(j) s'acquitter des fonctions que lui assigne la présente loi ou une autre loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 29; 1994, chap. 27, par. 65 (6); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

30. (1) Preuves obtenues au cours d'une enquête

Aucun membre de la Commission n'est tenu de témoigner dans une cause civile ni dans une instance au sujet de renseignements obtenus au cours d'une enquête menée en vertu de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 30 (1).

30. (2) Idem

Aucune personne participant à l'application de la présente loi n'est tenue de témoigner dans une cause civile ni dans une instance qui ne sont pas introduites aux termes de la présente loi au sujet de renseignements obtenus au cours d'une enquête menée en vertu de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 30 (2).

31. (1) Rapport annuel

Au plus tard le 30 juin de chaque année, la Commission présente au ministre un rapport sur les activités qu'elle a exercées au cours de l'année terminée le 31 mars précédent. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 31 (1).

31. (2) Idem

Le ministre présente le rapport au lieutenant-gouverneur en conseil, qui le fait déposer devant l'Assemblée si elle siège, sinon, à la session suivante. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 31 (2).

PARTIE IV – EXÉCUTION

32. (1) Plaintes

Lorsqu'une personne croit qu'il a été porté atteinte à un droit qui lui est reconnu par la présente loi, elle peut déposer une plainte devant la Commission dans la forme que celle-ci a approuvée. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 32 (1).

32. (2) Idem

La Commission peut introduire une plainte de sa propre initiative ou à la demande de quiconque. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 32 (2).

32. (3) Cas de plusieurs plaintes

Si deux ou plusieurs plaintes, selon le cas :

(a) se rapportent au fait qu'une même personne a l'habitude de porter atteinte à un droit;

(b) soulèvent les mêmes questions de droit ou de fait,

la Commission peut les réunir et en traiter au cours d'une même instance. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 32 (3).

33. (1) Enquête sur une plainte

Sous réserve de l'article 34, la Commission fait enquête sur une plainte et tente d'amener les parties à accepter un règlement. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (1).

Remarque : Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe (1) est abrogé par le paragraphe 65 (7) du chapitre 27 des Lois de l'Ontario de 1994 et remplacé par ce qui suit :

33. (1) Enquête sur une plainte

Sous réserve de l'article 34, la Commission fait enquête sur une plainte et peut tenter d'amener les parties à accepter un règlement.

Voir : 1994, chap. 27, par. 65 (7) et 66 (1).

33. (2) Enquête

L'enquête de la Commission peut être effectuée par un membre ou un employé de la Commission autorisé par celle-ci à cet effet. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (2).

33. (3) Pouvoirs lors d'une enquête

La personne autorisée à enquêter sur une plainte peut :

(a) pénétrer dans un endroit quelconque, à l'exception d'un endroit qui sert de logement, à une heure raisonnable, dans le but de faire enquête sur la plainte;

(b) exiger la production, à des fins d'inspection et d'examen, de documents ou d'objets qui sont ou peuvent être reliés à l'enquête;

(c) après avoir donné un récépissé à cet effet, enlever d'un endroit des documents produits à la suite de la demande formulée en vertu de l'alinéa b) pour en tirer des copies ou des extraits, après quoi les documents sont promptement retournés à la personne qui les a produits ou fournis;

(d) interroger quiconque sur des questions qui sont ou peuvent être reliées à l'objet de la plainte, sous réserve du droit de cette personne à la

présence d'un avocat ou d'un représentant personnel lors de l'interrogatoire, et exclure de l'interrogatoire une personne susceptible de s'opposer à l'intérêt du plaignant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (3).

33. (4) Accès à un logement

La personne qui fait enquête sur une plainte ne doit pas pénétrer dans un endroit qui sert de logement sans le consentement de l'occupant, sauf si elle détient un mandat décerné en vertu du paragraphe (8). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (4).

33. (5) Refus de laisser entrer une personne

Sous réserve du paragraphe (4), si une personne qui est ou est susceptible d'être partie à une plainte refuse à l'enquêteur l'accès d'un endroit, lui ordonne de partir ou l'empêche d'y faire enquête, la Commission peut renvoyer la question au Tribunal ou elle peut autoriser un employé ou un membre à demander à un juge de paix de décerner un mandat d'entrée en vertu du paragraphe (8). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (5); 1994, chap. 27, par. 65 (8); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

33. (6) Refus de produire des documents ou des objets

Si une personne refuse de produire des documents ou des objets, la Commission peut renvoyer la question au Tribunal ou elle peut autoriser un employé ou un membre à demander à un juge de paix de décerner un mandat de perquisition en vertu du paragraphe (7). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (6); 1994, chap. 27, par. 65 (9); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

33. (7) Mandat de perquisition

Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment ou affirmation solennelle, qu'il se trouve dans un endroit quelconque des documents qu'on peut raisonnablement croire susceptibles de fournir des preuves pertinentes à la plainte peut décerner un mandat rédigé selon la formule prescrite. Ce mandat autorise la personne qui y est nommée à perquisitionner à cet endroit en vue d'en enlever les documents en question pour en tirer des copies ou des extraits, après quoi ces documents sont promptement retournés à l'endroit où ils ont été pris. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (7).

33. (8) Mandat pour pénétrer dans un endroit

Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment ou affirmation solennelle, qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il est nécessaire de pénétrer dans un endroit qui sert de logement ou dont l'accès a été refusé pour faire enquête sur une plainte peut décerner un mandat rédigé selon la formule prescrite, autorisant la personne qui y est nommée à pénétrer dans cet endroit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (8).

33. (9) Exécution du mandat

Le mandat décerné en vertu du paragraphe (7) ou (8) doit être exécuté à une heure raisonnable, selon ce qui y est précisé. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (9).

33. (10) Expiration du mandat

Le mandat doit porter une date de caducité qui ne peut être postérieure à quinze jours de la date à laquelle il a été décerné. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (10).

33. (11) Entrave

Nul ne doit entraver ni gêner une personne dans l'exécution d'un mandat ni empêcher d'une autre façon une enquête effectuée en vertu de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (11).

33. (12) Idem

Le refus de produire des documents ou des objets à la suite d'une demande formulée en vertu de l'alinéa (3) b) ne constitue pas une infraction au paragraphe (11). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (12).

33. (13) Admissibilité des copies

Les copies ou extraits qu'une personne a tirés des documents qui ont été enlevés d'un endroit en vertu de l'alinéa (3) c) ou du paragraphe (7) et que cette personne certifie être conformes aux originaux sont admissibles en preuve dans la même mesure que les documents dont ils sont tirés et ont la même valeur probante. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (13).

34. (1) Décision de ne pas traiter la plainte

S'il appert à la Commission que, selon le cas :

(a) la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;

(b) la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

(c) la plainte n'est pas de son ressort;

(d) les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne,

la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter la plainte. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 34 (1).

34. (2) Avis de décision motivée

Si la Commission décide de ne pas traiter une plainte, elle communique par écrit au plaignant sa décision motivée et l'informe de la marche à suivre, aux termes de l'article 37, pour demander un réexamen de la décision. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 34 (2).

35. (1) Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

La commission d'enquête constituée en application du présent article, tel qu'il existait immédiatement avant le jour où la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* reçoit la sanction royale, est prorogée sous le nom de Tribunal des droits de la personne de l'Ontario en français et de Human Rights Tribunal of Ontario en anglais et se compose des membres que nomme le lieutenant-gouverneur en conseil. 2002, chap. 18, annexe C, art. 6.

35. (2) Rémunération

Les membres du Tribunal reçoivent les indemnités que fixe le lieutenant-gouverneur en conseil. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

35. (3) Présidence, vice-présidence

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme un président et peut nommer un ou plusieurs vice-présidents du Tribunal parmi ses membres. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

35. (4) Employés

Les employés jugés nécessaires au bon fonctionnement du Tribunal peuvent être nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

35. (5) Règles

Le Tribunal peut adopter des règles régissant sa pratique et sa procédure et traitant de façon générale de la conduite et de la gestion de ses affaires. Ces règles ne sont pas des règlements au sens de la *Loi sur les règlements*. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

35. (6) Comités

Le président du Tribunal peut constituer des comités composés d'un ou de plusieurs membres du Tribunal pour tenir des audiences à la place du Tribunal plénier lorsque le Tribunal est tenu de tenir une audience aux termes de la présente loi. Lorsqu'un comité tient une audience, il a les pouvoirs et obligations, sauf le pouvoir visé au paragraphe (5), que la présente loi attribue au Tribunal. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

35. (7) Personne désignée à la présidence du comité

Le président du Tribunal désigne un membre de chaque comité pour présider les audiences du comité. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

35. (8) Nouveau comité

Si un comité du Tribunal est empêché, pour une raison quelconque, d'exercer les pouvoirs prévus à l'article 39 ou 41, le président du Tribunal peut affecter un autre comité pour le remplacer. 1994, chap. 27, par. 65 (10); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

Remarque : Toute audience commencée par un Tribunal (connu anciennement sous le nom de « commission d'enquête ») constitué aux termes du présent code, tel qu'il existait immédiatement avant le 17 avril 1995, peut être menée à bien comme si l'article 35 n'avait pas été réédicté par le paragraphe 65 (10) du chapitre 27 des Lois de l'Ontario de 1994. Voir : 1994, chap. 27, par. 65 (10) et (11).

36. (1) Renvoi d'une plainte au Tribunal

Si la Commission n'amène pas les parties à accepter un règlement de la plainte et qu'il lui semble que la procédure est appropriée et que les preuves justifient une enquête, elle peut renvoyer la question faisant l'objet de la plainte au Tribunal. 1994, chap. 27, par. 65 (12); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

36. (2) Avis de la décision de ne pas demander le Tribunal

Si la Commission décide de ne pas renvoyer la question faisant l'objet de la plainte au Tribunal, elle communique par écrit au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte sa décision motivée et informe le plaignant de la marche à suivre, aux termes de l'article 37, pour demander un réexamen de la décision. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 36 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (13); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

37. (1) Réexamen

Dans les quinze jours qui suivent la date de la mise à la poste de la décision motivée visée au paragraphe 34 (2) ou 36 (2), ou dans un délai plus long, selon ce que la Commission peut autoriser pour des raisons particulières, un plaignant peut demander à la Commission de réexaminer sa décision en déposant

une demande de réexamen contenant un énoncé concis des faits substantiels à l'appui de la demande. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 37 (1).

37. (2) Avis de la demande

La réception d'une demande de réexamen, la Commission en informe la personne qui fait l'objet de la plainte le plus tôt possible et lui donne la possibilité de faire des observations écrites à ce sujet dans le délai que la Commission lui impartit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 37 (2).

37. (3) Décision

Toute décision motivée de la Commission quant à une demande de réexamen est consignée et immédiatement communiquée au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte. La décision est définitive. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 37 (3).

38. ABROGÉ : 1994, chap. 27, par. 65 (14).

39. (1) Audience tenue par le Tribunal

Le Tribunal tient une audience pour :

(a) déterminer s'il y a eu atteinte à un droit du plaignant reconnu dans la présente loi;

(b) déterminer l'auteur de l'infraction;

(c) décider de l'ordonnance à rendre en vertu de l'article 41.

L'audience commence dans les trente jours qui suivent la date à laquelle la question faisant l'objet de la plainte a été renvoyée au Tribunal. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (1); 1994, chap. 27, par. 65 (15); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

39. (2) Parties

Sont parties à l'instance devant le Tribunal :

(a) la Commission, à qui appartient la direction de l'affaire;

(b) le plaignant;

(c) toute personne qui, selon ce que prétend la Commission, a porté atteinte au droit;

(d) toute personne qui paraît au Tribunal avoir porté atteinte au droit;

(e) si la plainte porte sur une prétendue conduite qui constitue un harcèlement au sens du paragraphe 2 (2) ou 5 (2) ou une prétendue conduite au sens de l'article 7, toute personne qui, selon le Tribunal, avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû raisonnablement la renseigner sur la conduite qui fait l'objet de la plainte et qui avait le pouvoir de pénaliser ou d'empêcher cette conduite. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (16); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

39. (3) Jonction de parties

Le Tribunal peut joindre à l'instance une autre partie prévue à l'alinéa (2) d) ou e) à n'importe quelle étape de l'instance, aux conditions qu'il juge opportunes. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (3); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

39. (4) Ajournement

Si le Tribunal exerce, en vertu de l'alinéa 12 (1) b) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, son pouvoir de délivrer une assignation à produire des documents ou des objets en preuve, il peut, au moment où sont produits les documents ou objets, ajourner l'enquête pour permettre aux parties de les examiner. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (4); 1994, chap. 27, par. 65 (17); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

39. (5) Descente sur les lieux

Le Tribunal peut, si cela semble être dans l'intérêt de la justice, ordonner la descente sur les lieux du Tribunal, des parties et de leurs avocats ou représentants, et ajourner l'instance à cet effet. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (5); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

39. (6) Les membres siègent sans connaissances antérieures

Les membres du Tribunal qui entendent une plainte ne doivent pas avoir pris part avant l'audience à une enquête ni à une étude de la question faisant l'objet de l'enquête. Ils ne doivent communiquer directement ou indirectement avec personne, notamment une partie ou son représentant, au sujet de la question faisant l'objet de l'enquête, si ce n'est après en avoir avisé les parties et leur avoir fourni l'occasion de participer. Toutefois, le Tribunal peut solliciter les conseils juridiques d'un expert indépendant des parties, auquel cas la teneur des conseils donnés est communiquée aux parties pour qu'elles puissent présenter des observations quant au droit applicable. 1994, chap. 27, par. 65 (18); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

40. ABROGÉ : 1994, chap. 27, par. 65 (19).

41. (1) Ordonnance du Tribunal

Lorsque, à l'issue de l'audience, le Tribunal conclut qu'il y a eu atteinte à un droit du plaignant reconnu à la partie I et que cette atteinte constitue une

infraction à l'article 9 par une partie à l'instance, il peut ordonner à la partie visée :

(a) de prendre les mesures qui, selon le Tribunal, s'imposent pour se conformer à la présente loi, tant en ce qui concerne la plainte qu'en ce qui concerne les pratiques ultérieures;

(b) d'effectuer une restitution, y compris une indemnisation financière, pour la perte consécutive à l'atteinte et, si l'atteinte a été volontaire ou commise avec insouciance, l'indemnisation peut comprendre des dommages moraux d'au plus 10 000 $. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (1); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

41. (2) Ordonnance empêchant tout harcèlement

Si le Tribunal conclut, aux termes du paragraphe (1), qu'il y a eu atteinte à un droit à cause d'un harcèlement au sens du paragraphe 2 (2) ou 5 (2) ou d'une conduite au sens de l'article 7, et qu'une personne qui est partie à l'instance :

(a) d'une part, avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû la renseigner sur l'atteinte au droit;

(b) d'autre part, avait le pouvoir, grâce à des moyens raisonnablement disponibles, de pénaliser ou d'empêcher cette conduite et n'a rien fait,

le Tribunal reste saisi de l'affaire. À la réception d'une plainte selon laquelle l'atteinte au droit se poursuit ou s'est répétée, la Commission peut faire enquête sur la plainte et, sous réserve du paragraphe 36 (2), demander au Tribunal de se réunir de nouveau. Si le Tribunal conclut qu'une personne qui est partie à l'instance :

(c) d'une part, avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû la renseigner sur la répétition de l'atteinte au droit;

(d) d'autre part, avait le pouvoir, grâce à des moyens raisonnablement disponibles, de pénaliser ou d'empêcher la continuation ou la répétition de la conduite en cause et n'a rien fait,

il peut, par ordonnance, exiger que cette personne prenne les sanctions ou les mesures raisonnablement disponibles pour empêcher la continuation ou la répétition de l'atteinte visée. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (20); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

41. (3) ABROGÉ : 1994, chap. 27, par. 65 (21).

41. (4) Dépens

Si, au moment où il rejette une plainte, le Tribunal conclut :

(a) soit que la plainte était futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

(b) soit qu'un préjudice excessif a été occasionné dans les circonstances à la personne qui fait l'objet de la plainte,

il peut ordonner à la Commission de verser à cette personne le montant des dépens que fixe le Tribunal. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (4); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

41. (5) Délai de 30 jours

Le Tribunal arrive à une conclusion et rend sa décision dans les trente jours qui suivent la clôture de l'audience. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (5); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

41.1 ABROGÉ : 1995, chap. 4, par. 3 (3).

42. (1) Appel d'une décision du Tribunal

Une partie à une instance devant le Tribunal peut interjeter appel d'une décision ou d'une ordonnance du Tribunal devant la Cour divisionnaire, conformément aux règles de pratique. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 42 (1); 1994, chap. 27, par. 65 (23); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

42. (2) Dépôt du dossier à la Cour

Si un avis d'appel est signifié aux termes du présent article, le Tribunal dépose sans délai auprès de la Cour divisionnaire le dossier de l'instance à la suite de laquelle a été rendue la décision ou l'ordonnance. Ce dossier, accompagné de la transcription des témoignages oraux déposée devant le Tribunal si elle ne fait pas partie de son dossier, constitue le dossier d'appel. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 42 (2); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

42. (3) Pouvoirs de la Cour

L'appel interjeté aux termes du présent article peut porter sur des questions de droit ou de fait ou les deux. La Cour peut confirmer ou infirmer la décision ou l'ordonnance du Tribunal ou lui ordonner de rendre une décision ou une ordonnance autorisée par la présente loi. La Cour peut substituer son opinion à celle du Tribunal. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 42 (3); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

43. Règlement

Si les parties acceptent et signent un règlement écrit de la plainte et qu'il est approuvé par la Commission,

ce règlement lie les parties. Une violation du règlement constitue un motif de plainte aux termes de l'article 32, et la présente partie s'applique à la plainte de la même façon que s'il s'agissait d'une atteinte à un droit reconnu dans la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 43.

44. (1) Peine

Quiconque contrevient à l'article 9, au paragraphe 33 (11) ou à une ordonnance du Tribunal est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 25 000 $. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 44 (1); 1994, chap. 27, par. 65 (23); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

44. (2) Poursuite

Est irrecevable une poursuite intentée pour une infraction à la présente loi sans le consentement écrit du procureur général. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 44 (2).

45. (1) Actes des dirigeants, etc.

Pour l'application de la présente loi, à l'exception des paragraphes 2 (2), 5 (2) et 44 (1) et de l'article 7, lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de son emploi, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 45 (1).

45. (2) Opinion relative à l'autorisation ou à l'acquiescement de l'employeur

À la demande d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale, le Tribunal peut déterminer, dans sa décision, si, à son avis, un dirigeant, un employé ou un mandataire a fait ou omis de faire quoi que ce soit avec ou sans l'autorisation ou l'acquiescement de l'organisme en question. Cette opinion n'a pas d'incidence sur l'application du paragraphe (1). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 45 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (23); 2002, chap. 18, annexe C, art. 1.

PARTIE V – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

46. Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« Commission » La Commission ontarienne des droits de la personne. (« Commission »)

« ministre » Le membre du Conseil exécutif à qui le lieutenant-gouverneur en conseil confère les pouvoirs et fonctions de ministre aux termes de la présente loi. (« Minister »)

« personne » Outre le sens étendu que lui donne la *Loi d'interprétation*, ce terme comprend une agence de placement, une organisation patronale, une association non dotée de la personnalité morale, une association commerciale ou professionnelle, un syndicat, une société en nom collectif, une municipalité, une commission de police constituée aux termes de la Loi sur la police, qui constitue le chapitre 381 des Lois refondues de l'Ontario de 1980, et une commission de services policiers créée en vertu de la *Loi sur les services policiers*. (« person »)

« Tribunal » Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario prorogé en application de l'article 35. (« Tribunal ») L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 46; 1994, chap. 27, par. 65 (24); 2002, chap. 18, annexe C, art. 7.

47. (1) Couronne liée

La présente loi lie la Couronne et tous ses organismes. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 47 (1).

47. (2) La présente loi prévaut

Lorsqu'une disposition d'une loi ou d'un règlement se présente comme exigeant ou autorisant une conduite qui constitue une infraction à la partie I, la présente loi s'applique et prévaut, à moins que la loi ou le règlement visé ne précise expressément qu'il s'applique malgré la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 47 (2).

48. Règlements

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

(a) prescrire des normes pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié pour l'application de l'article 11, 17 ou 24;

(a.1) prescrire la manière dont le locateur qui choisit des locataires éventuels peut avoir recours à des pratiques de commerce telles les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit et les références en la matière, les

antécédents en matière de logement, les garanties et autres pratiques de commerce semblables sans que cela ne constitue une atteinte à l'article 2, et prescrire d'autres pratiques de commerce semblables et la manière d'y avoir recours pour l'application du paragraphe 21 (3);

(b) prescrire des formules et des avis et prévoir les modalités de leur emploi;

(c) prescrire les délais impartis pour la production de documents et d'objets exigés dans une enquête en vertu de l'alinéa 33 (3) b);

(d) prescrire les modalités à suivre pour faire une enquête aux termes de l'article 33;

(e) prescrire les questions dont la Commission tient compte lorsqu'elle décide si elle doit ou non tenter d'amener les parties à accepter un règlement en vertu du paragraphe 33 (1). L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 48; 1994, chap. 27, par. 65 (25); 1997, chap. 24, par. 212 (2).

PRATIQUES DE COMMERCE AUXQUELLES LES LOCATEURS SONT AUTORISÉS À AVOIR RECOURS POUR CHOISIR LES LOCATAIRES ÉVENTUELS D'UN LOGEMENT RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 290/98

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 646/00

1. (1) Le locateur peut demander à un locataire éventuel des références en matière de crédit ou des antécédents en matière de logement, ou les deux, et peut lui demander l'autorisation de procéder à des vérifications de son crédit. Règl. de l'Ont. 290/98, par. 1 (1).

   (2) Le locateur peut prendre en considération les références en matière de crédit, les antécédents en matière de logement et les vérifications de crédit qu'il a obtenus par suite des demandes faites en vertu du paragraphe (1), soit isolément, soit en une combinaison quelconque, pour évaluer la situation du locataire éventuel et peut choisir ou non celui-ci en conséquence. Règl. de l'Ont. 290/98, par. 1 (2).

   (3) Le locateur peut demander à un locataire éventuel des renseignements sur son revenu seulement s'il demande également les renseignements énoncés au paragraphe (1). Règl. de l'Ont. 290/98, par. 1 (3).

   (4) Le locateur peut prendre en considération les renseignements sur le revenu du locataire éventuel pour évaluer la situation de celui-ci et peut choisir ou non celui-ci en conséquence seulement s'il prend les renseignements sur le revenu en considération conjointement avec tous les autres renseignements qu'il a obtenus par suite des demandes faites en vertu du paragraphe (1). Règl. de l'Ont. 290/98, par. 1 (4).

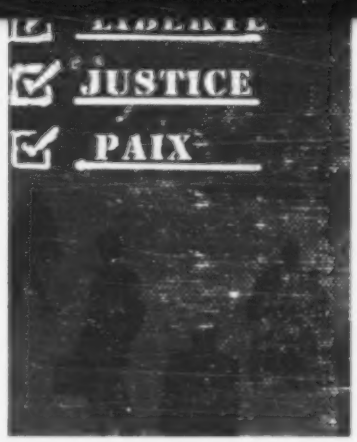
   (5) S'il demande les renseignements énoncés aux paragraphes (1) et (3) et qu'il n'obtient que les renseignements sur le revenu du locataire éventuel, le locateur peut prendre en considération les renseignements sur le revenu isolément pour évaluer la situation du locataire éventuel et peut choisir ou non celui-ci en conséquence. Règl. de l'Ont. 290/98, par. 1 (5).

2. (1) Le locateur peut exiger que le locataire éventuel obtienne une garantie pour le loyer. Règl. de l'Ont. 290/98, par. 2 (1).

   (2) Le locateur peut exiger que le locataire éventuel verse un dépôt de garantie conformément aux articles 117 et 118 de la *Loi de 1997 sur la protection des locataires*. Règl. de l'Ont. 290/98, par. 2 (2).

3. Lorsqu'il choisit un locataire éventuel, le locateur d'un logement locatif visé à la disposition 1, 1.1, 2 ou 3 du paragraphe 5 (1) ou au paragraphe 6 (1) de la *Loi de 1997 sur la protection des locataires* peut demander et utiliser les renseignements sur le revenu d'un locataire éventuel pour déterminer l'admissibilité de ce dernier à un loyer indexé sur le revenu. Le locateur qui ne demande et n'utilise les renseignements sur le revenu qu'à cette fin n'est pas lié par les paragraphes 1 (3) et (4). Règl. de l'Ont. 290/98, art. 3; Règl. de l'Ont. 646/00, art. 1.

4. Le présent règlement n'a pas pour effet d'autoriser le locateur à refuser un logement à une personne pour des motifs fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap. Règl. de l'Ont. 290/98, art. 4; Règl. de l'Ont. 31/00, art. 1.



MANDAT DE PERQUISITION ET D'ENTRÉE
R.R.O. 1990, RÈGLEMENT 642

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 22/92

1. Le mandat de perquisition décerné en vertu du paragraphe 33 (7) de la Loi est rédigé selon la formule 1. R.R.,O.1990, Règl. de l'Ont. 642, art. 1.

2. Le mandat d'entrée décerné en vertu du paragraphe 33 (8) de la Loi est rédigé selon la formule 2. R.R.O. 1990, Règl. de l'Ont. 642, art. 2.

ANNEXE « A » – MODÈLE DE FORMULE DE DEMANDE D'EMPLOI

Emploi postulé | Date de disponibilité

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom de famille | Prénom(s)

Adresse - Rue | N° d'app. | Tél. à domicile

Ville | Province | Code postal | Tél. au travail

Avez-vous légalement le droit de travailler au Canada? ☐ Oui ☐ Non

Avez-vous au moins 18 ans et au plus 65 ans? ☐ Oui ☐ Non

Accepteriez-vous de déménager en Ontario? ☐ Oui ☐ Non

Lieu de résidence préféré

Pour nous permettre d'établir si vous répondez aux exigences du poste, veuillez donner, ci-dessous et au verso, des précisions sur vos études et vos activités dans d'autres domaines, y compris le bénévolat, ainsi que vos antécédents professionnels. Prière d'annexer un feuillet supplémentaire, au besoin.

ÉTUDES

☐ ÉTUDES SECONDAIRES

Dernière année ou niveau terminé

☐ ÉTUDES EN GESTION OU EN COMMERCE; COURS DE MÉTIER

Nom du cours | Durée du cours

Diplôme, certificat ou permis obtenu ☐ Oui ☐ Non

Type de diplôme, certificat ou permis

☐ ÉTUDES COLLÉGIALES

Nom du programme | Durée du programme/cours

Matière principale

☐ ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Diplôme obtenu ☐ Oui ☐ Non ☐ Avec mention

Autres cours, ateliers, séminaires | Baccalauréats, diplômes ou certificats

APTITUDES PROFESSIONNELLES

Décrivez toute autre aptitude, formation ou expérience professionnelle liée à l'emploi postulé.

EMPLOI

Nom de l'employeur actuel ou du dernier employeur _____ Titre du poste

Période d'emploi (y compris les absences autorisées liées à un congé de maternité ou à un congé parental, à une indemnisation par la CSPAAT, à un handicap ou à une plainte pour atteinte aux droits de la personne)
du _____ au _____

Type d'entreprise

Motif du départ (à ne pas inclure : congé de maternité ou congé parental, demande d'indemnité présentée à la CSPAAT, plainte pour atteinte aux droits de la personne)

Fonctions/tâches

Nom de l'employeur précédent _____ Titre du poste

Période d'emploi (y compris les absences autorisées liées à un congé de maternité ou à un congé parental, à une indemnisation par la CSPAAT, à un handicap ou à une plainte pour atteinte aux droits de la personne)
du _____ au _____

Type d'entreprise

Motif du départ (à ne pas inclure : congé de maternité ou congé parental, demande d'indemnité présentée à la CSPAAT, plainte pour atteinte aux droits de la personne)

Fonctions/tâches

Nom de l'employeur précédent _____ Titre du poste

Période d'emploi (y compris les absences autorisées liées à un congé de maternité ou à un congé parental, à une indemnisation par la CSPAAT, à un handicap ou à une plainte pour atteinte aux droits de la personne)
du _____ au _____

Type d'entreprise

Motif du départ (à ne pas inclure : congé de maternité ou congé parental, demande d'indemnité présentée à la CSPAAT, plainte pour atteinte aux droits de la personne)

Fonctions/tâches

Nous autorisez-vous à demander des attestations d'emploi à :

Votre actuel/dernier employeur? ☐ Oui ☐ Non

Votre/vos employeur(s) précédent(s)? ☐ Oui ☐ Non

Sur une feuille distincte, énumérez les personnes qui pourraient vous donner des références, s'il ne s'agit pas de votre employeur actuel ni de vos anciens employeurs.

ACTIVITÉS DE LOISIR ET AUTRES (communautaires, sportives, etc.)

_____

_____

_____

_____

Je déclare par la présente que les renseignements qui précèdent sont à ma connaissance exacts et complets. Je reconnais qu'une fausse déclaration pourrait entrainer le rejet de ma candidature ou, si celle-ci avait été acceptée, mon licenciement.

Avez-vous joint une annexe?

☐ Oui ☐ Non

_____

Signature Date

NOTES FINALES

1 PRÉAMBULE

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la *Déclaration universelle des droits de l'homme* proclamée par les Nations Unies;

ATTENDU QUE l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

ET ATTENDU QUE ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

2 Voir le paragraphe 47 (2) du *Code*.

3 *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.

4 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, chap. 41.

5 34 (1) S'il appert à la Commission que, selon le cas :

a) la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;

..., la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter la plainte.

6 *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.R.O. 1995, chap. 1, Annexe A.

7 *Parry Sound (District) Social Services Administration Board c. Ontario Public Service Employees Union, Local 324*, 2003 C.S.C. 42.

8 *Supra*, note 6.

9 *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2.

10 *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1.

11 *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, chap. 16, Annexe A.

12 Voir le paragraphe 10 (1) du *Code*.

13 *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2001, chap. 32.

14 Pour plus de précisions, voir la section « L'accessibilité des lieux de travail pour les personnes ayant un handicap ». Voir également le document *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* de la Commission ainsi que le « Mémoire de la Commission ontarienne des droits de la personne au sujet des dispositions du *code du bâtiment* de l'Ontario concernant l'aménagement pour accès facile ».

15 Règlement de l'Ontario 403/97.

16 *Supra*, section 1.1.3.2.

17 La conformité aux *codes du bâtiment* pertinents a été nettement rejetée comme argument de défense dans le cadre d'une plainte de discrimination aux termes du *Code des droits de la personne*. Voir *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 (Commission d'enquête de l'Ontario).

18 *Supra*, note 13.

19 *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, L.R.O. 1990, chap. F.31.

20 *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, L.R.O. 1990, chap. M.56.

21 *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5.

22 *Loi constitutionnelle de 1982*, Partie I.

23 Voir *Reference Re Public Service Employee Relations Act*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817.

24 *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497.

25 Voir l'article 12 du *Code*.

26 Voir l'article 11 du *Code*.

27 *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*, [1997] 3 R.C.S. 624.

28 *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c.Colombie-Britannique (Conseil des droits de la personne)* [1999] 3 R.C.S. 868, par. 20.

29 *Colombie-Britannique (Public Service Relations Commission) c. Colombie-Britannique et Service Employees Union* [1999] 3 R.C.S. 3, par. 65.

30 Voir le paragraphe 7 (3) et l'article 8 du *Code*.

31 Voir le paragraphe 10 (1) du *Code*.

32 Voir la *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe* de la Commission.

33 Voir les paragraphes 5 (1) et 7 (2) du *Code*.

34 Voir le paragraphe 7 (3) du *Code*.

35 *Lee c. T.J. Applebee's Food Conglomeration* (1988), 9 C.H.R.R. D/4781 (commission d'enquête de l'Ontario).

36 Voir aussi la *Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres* de la Commission.

37 Voir également la *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle* de la Commission.

38 Voir le paragraphe 10 (1) du *Code*.

39 *Le Petit Robert de la langue française*, les Dictionnaires Robert - Canada, 2001 (édition électronique).

40 Voir également la *Poltique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* de la Commission.

41 *Ibid.*

42 Voir *Jazairi c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, (1999) 36 C.H.R.R. D/1 (C.A.O.). La Cour d'appel a jugé que la croyance n'englobe pas les opinions politiques.

43 *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, chap. E.2.

44 Voir l'article 19 du *Code*.

45 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

46 *British Columbia College of Teachers c. Trinity Western*, (2001) 199 D.L.R. (4th) 1 (C.S.C.).

47 Voir le paragraphe 10 (1) du *Code*.

48 *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 C.S.C. 665.

49 De façon générale, on définit comme maladie mentale « ... les comportements ou les réactions émotionnelles d'une sévérité marquée, auxquels est associé un certain niveau de détresse, de souffrance (le mal, la mort) ou l'incapacité fonctionnelle (par exemple, à l'école, au travail, dans un contexte social ou familial). À l'origine de ce trouble, on retrouve une dysfonction ou une série de dysfonctions biologiques, psychologiques ou au niveau du comportement. » Voir Association des psychiatres du Canada, *La maladie mentale et le travail*; publication en ligne, à : http://www.cpa-apc.org/MIAW/pamphlets/Work_fr.asp, p. 1.

50 Antérieurement la *Loi sur les accidents du travail*.

51 Voir également la *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*.

52 Voir le paragraphe 10 (1) du *Code*.

53 Dans *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, 2002 C.S.C. 66. Voir aussi la section « État matrimonial » pour explicitation.

54 Protégés par l'article 11 du *Code*.

55 Pour plus de précisions sur les exigences établies de bonne foi, voir la section « Les modalités d'emploi – La création d'un poste : Les exigences professionnelles justifiées ».

56 Voir l'alinéa 24 (1) d) du *Code*.

57 Dans *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, *supra*, note 53.

58 Voir aussi la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel* de la Commission.

59 *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

60 *Ibid.*

61 Un employeur peut refuser d'embaucher une femme enceinte s'il peut démontrer que c'est là une décision raisonnable, prise de bonne foi et fondée sur la nature du travail en cause. Cependant, pour bénéficier de cette exception, l'employeur doit démontrer que les qualifications ou exigences professionnelles ne peuvent être modifiées ni adaptées sans lui causer un préjudice injustifié, compte tenu des coûts ou des risques pour la santé et/ou la sécurité. Pour plus de précisions sur les exigences justifiées, voir la section « Les modalités d'emploi – La création d'un poste : Les exigences professionnelles justifiées ».

62 On notera que le paragraphe 25 (2) du Code autorise l'employeur à conclure un contrat d'assurance-groupe qui n'accorde pas le même traitement selon le sexe, pourvu que ce contrat respecte les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* et des règlements. Ces règlements pris en application de la *LNE* ne comprennent aucune disposition autorisant un traitement différentiel des absences liées à la santé en raison de la grossesse pendant un congé de maternité. Aux termes de la *Loi* et des règlements, les employeurs sont tenus d'assurer les mêmes prestations aux employés en congé de maternité ou en congé parental qu'aux employés qui sont en congé d'un autre type.

63 Voir aussi « Les congés de maternité, les absences pour raisons de santé et les prestations connexes » , à la section « Les avantages sociaux et les droits de la personne ».

64 Voir le paragraphe 10 (1) du *Code*.

65 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

66 Voir le paragraphe 10 (2) du *Code*.

67 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

68 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

69 Voir l'alinéa 24 (1) c) du *Code*.

70 Voir aussi la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* de la Commission.

71 Personnes qui s'identifient au sexe opposé et en adoptent le mode de vie, sans se soumettre à un réassignement sexuel chirurgical.

72 Personnes qui ont le sentiment puissant et persistant d'être du sexe opposé. Ce terme est généralement utilisé pour désigner les personnes ayant subi un réassignement sexuel chirurgical.

73 Voir la *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle* de la Commission.

74 Le paragraphe 10 (1) du *Code* définit « état matrimonial » comme suit : « Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage. »

75 Le paragraphe 10 (1) du *Code* définit « conjoint » comme suit : « Personne avec laquelle une personne du sexe opposé est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage. »

76 *M. c. H.* [1999] 2 C.S.C. 3.

77 L.O. 1999, chap. 6, promulguée le 1er mars 2000.

78 Voir l'article 45 du *Code*.

79 Voir la publication de la Commission intitulée *La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne*.

80 Pour plus de précisions, voir la section « Les droits de la personne en cours d'emploi – La prise en compte des besoins du personnel en poste : Le principe de l'adaptation ».

81 *Central Okanagan School District No.23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

82 *Ibid.*

83 *Gohm c. Domtar Inc. (no 4)* (1990), 12 C.H.R.R. D/161 (commission d'enquête de l'Ontario), décision confirmée (sub nom. *Office & Professional Employees International Union, Local 267 c. Domtar Inc.)* (1992), 8 O.R. (3d) 65 (Cour divisionnaire).

84 Voir le paragraphe 23 (4) du *Code*.

85 Voir l'article 3 du *Code*.

86 Voir le paragraphe 26 (1) du *Code*.

87 *Thambirajah c. Guides du Canada* (1995), 26 C.H.R.R. D/1 (Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique). Le Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique a conclu qu'une interprétation « libérale » des dispositions interdisant la discrimination dans le domaine de l'emploi permettait de considérer que la relation entre la plaignante, une guide volontaire, et l'intimé était une relation de travail. Voir aussi *Nixon c. Vancouver Rape Relief Society (n° 2)* (2002) 42 C.H.R.R. D/20 (Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique).

88 Voir l'article 11 du *Code*.

89 Dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU* (connu sous l'appellation « Meiorin ») [1999] 3 R.C.S. 3, la Cour suprême du Canada a examiné la question de savoir si un test d'évaluation de la condition physique, dont elle avait établi que l'application faisait de la discrimination envers les femmes par suite d'un effet préjudiciable, était une exigence professionnelle justifiée pour un emploi de pompier forestier.

90 Voir la section « Les droits de la personne en cours d'emploi » pour plus de précisions sur les mesures d'adaptation et le préjudice injustifié.

91 Voir l'article 17 du *Code*.

92 Une exception pourra dans certains cas être faite à cette règle, si l'employeur est un groupe d'intérêt particulier au sens de l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

93 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

94 Voir l'alinéa 24 (1) c) du *Code*.

95 Pour plus de précisions, voir les *Directives concernant les programmes spéciaux* de la Commission.

96 Voir le paragraphe 23 (1) du *Code*.

97 Voir le paragraphe 23 (4) du *Code*.

98 Voir le modèle joint (Annexe « A »). Ce modèle n'est pas prescrit par la loi et ne prétend pas inclure tous les éléments possibles. Il n'est fourni qu'à titre d'exemple, pour aider les employeurs à concevoir leurs propres formules et à mener des entrevues qui respectent l'objet et les dispositions du *Code*.

99 Voir le paragraphe 23 (2) du *Code*.

100 Il convient de noter que si une personne ne peut pas se déplacer ou déménager pour une raison liée à un motif de discrimination que le Code interdit, entre autres l'état familial, l'employeur peut se trouver dans l'obligation de tenir compte des besoins de cette personne, à moins d'en subir lui-même un préjudice injustifié.

101 *Ibid.*

102 *Ibid.*

103 *Ibid.*

104 Voir aussi les documents de la Commission intitulés *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* et *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel.*

105 Si le handicap est évident à l'entrevue, on pourra discuter dès lors des mesures d'adaptation nécessaires, le cas échéant, pour permettre à une personne de s'acquitter des exigences essentielles de l'emploi. Pour plus de précisions, voir la section « Les entrevues – Le handicap ».

106 En particulier celles prévues aux articles 14, 16 et 24.

107 Voir l'article 14 du *Code*.

108 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

109 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

110 Voir le paragraphe 16 (1) du *Code*.

111 Voir le paragraphe 16 (2) du *Code*.

112 Voir le paragraphe 16 (3) du *Code*.

113 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

114 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

115 Voir l'article 19 du *Code*.

116 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

117 Voir l'alinéa 24 (1) d) du *Code*.

118 Voir l'alinéa 24 (1) d) du *Code*.

119 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

120 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

121 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

122 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

123 Voir l'alinéa 24 (1) a) du *Code*.

124 Voir le paragraphe 24 (1) du *Code*.

125 Voir l'alinéa 24 (1) b) du *Code*.

126 Voir la section « La création d'un poste » pour plus de précisions sur les exigences professionnelles établies de bonne foi et les critères appliqués pour déterminer si une norme ou une exigence est justifiée.

127 *Ibid.*

128 Pour un exposé de la question des tests de dépistage dans le contexte de l'emploi, voir à la section « Les droits de la personne en cours d'emploi – Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool ». Voir également la *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* de la Commission.

129 Voir *Drug and Alcohol Testing in the Workplace*, rapport de la Réunion tripartite de l'OIT (mai 1993, Oslo (Norvège)), cité dans Butler et coll., *The Drug Testing Controversy: Imperial Oil and Other Lessons* (Carswell, Toronto, 1997), p. 5.

130 *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée* (2000) 50 O.R. 3d 18 (C.A.).

131 Voir le paragraphe 17 (2) du *Code*.

132 Pour un exposé plus étoffé, voir les documents de la Commission intitulés *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* et *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées.*

133 Voir l'exposé ci-dessus, aux sections « Les principes et concepts – L'accessibilité des lieux de travail pour les personnes ayant un handicap » et « Les modalités d'emploi – La création d'un poste : Le design inclusif ».

134 Voir le paragraphe 11 (2) du *Code*.

135 Voir les paragraphes 17 (2) et 24 (2) du *Code*.

136 *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

137 Pour plus de précisions sur les obligations et les responsabilités dans le processus d'adaptation, voir le document *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* de la Commission.

138 Si l'abolition d'une exigence en matière de santé et de sécurité risque d'entraîner la violation de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, L.R.O. 1990, chap. 0-1, l'employeur doit trouver des solutions de rechange en fonction des clauses d'équivalence de la LSST. Les règlements de la LSST englobent des clauses d'équivalence autorisant le recours à des mesures autres que celles qui sont stipulées dans les règlements, à condition que ces mesures de rechange offrent une protection égale ou meilleure aux intéressés.

139 L'évaluation du risque n'intervient qu'une fois que toutes les mesures possibles ont été prises pour l'atténuer.

140 *Ibid.*

141 Pour plus de précisions sur les mesures d'adaptation destinées aux personnes qui ont un handicap, voir le document *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* de la Commission.

142 Voir, à la section précédente, la définition des facteurs du préjudice injustifié.

143 Par exemple, un congé de maternité ou une absence liée à un handicap au sens du *Code*.

144 Voir l'article 17 du *Code*.

145 Pour plus de précisions, voir la *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* de la Commission.

146 *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin* (1994), 22 C.H.R.R. D/1 (C.S.C.).

147 *Ontario (Ministère des Services sociaux et communautaires) c. SEFPO* (2000) 50 O.R. (3d) 560 (C.A.)

148 Voir aussi la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel* de la Commission.

149 Voir l'exposé des exigences professionnelles justifiées, à la section « La création d'un poste », quant au critère à appliquer pour déterminer si l'exigence est justifiée.

150 *Mack c. Marivtsan* (1989), 10 C.H.R.R. D/5892 (commission d'enquête de la Saskatchewan).

151 *Wiens c. Inco Metals Co.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4795 (commission d'enquête de l'Ontario).

152 *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

153 *Lord c. Haldimand-Norfolk Police Services Board* (1995), 23 C.H.R.R. D/500 (commission d'enquête de l'Ontario). Voir aussi *Emrick Plastics c. Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne)* (1992), 16 C.H.R.R. 300 (Cour divisionnaire de l'Ontario), décision confirmant *Hienke c. Brownell* (1990), 14 C.H.R.R. D/68 (commission d'enquête de l'Ontario).

154 Pour un exposé détaillé du dépistage de la consommation de drogues et d'alcool dans le cadre du processus de sélection préliminaire, voir la section « L'embauchage – Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool ». Voir également la *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* de la Commission.

155 *Entrop, supra*, note 130.

156 *Ibid.*

157 Voir le paragraphe 25 (1) du *Code*.

158 Voir le paragraphe 25 (4) du *Code*.

159 Par ailleurs, dans l'affaire *Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario c. Orillia Soldiers Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (C.A.) [autorisation d'appel à la C.S.C. refusée (10 décembre 1999), Bulletin de la Cour suprême du Canada no 27176], des infirmières en congé sans solde à cause d'un handicap ont vu leur ancienneté plafonnée au bout de certaines périodes prévues dans leur convention collective. Leur employeur a été exempté de tout apport à leur régime d'avantages sociaux une fois qu'elles ont touché des prestations d'invalidité à long terme pendant un certain temps. La Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'il n'y avait pas là violation du *Code*, parce que les infirmières avaient reçu un traitement égal à celui des membres du groupe auquel elles pouvaient être comparées, à savoir les employés de l'hôpital absents du travail pour d'autres raisons.

160 *M. c. H.*, [1999] 2 R.C.S. 3.

161 *Loi sur les normes d'emploi*, Règlement 286/01, article 4.

162 *Heidt c. Saskatoon (Ville)* (1988), 9 C.H.R.R. D/5380 (commission d'enquête de la Saskatchewan), décision confirmée 10 C.H.R.R. D/5808 (Cour du banc de la Reine de la Saskatchewan), compte rendu 12 C.H.R.R. D/387 (C.A.), autorisation d'en appeler refusée, 74 D.L.R. (4th) vii (C.S.C.). Le *code des droits de la personne* de la Saskatchewan renfermait une disposition énonçant que l'interdiction dans le domaine de l'emploi de toute discrimination fondée sur l'âge n'invalidait aucune des modalités d'un régime d'assurance-groupe ou destiné aux employés établi de bonne foi. La cour d'appel a jugé que la défense n'avait pas réussi à établir par sa preuve que la discrimination était raisonnablement nécessaire pour permettre à l'employeur de mettre en place un régime de congés de maladie viable et rentable.

163 *Younger c. Ressources Gulf Canada Ltée* (1988), 10 C.H.R.R. D/6114 (Commission des droits de la personne de l'Alberta).

164 Par exemple, un régime de retraite à facteur 80.

165 *Fondation ontarienne pour la recherche en cancérologie et le traitement du cancer c. Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne)* (1998), 34 C.C.E.L. (2d) 56, 108 O.A.C. 289 (Cour divisionnaire de l'Ontario); décision confirmant *Crook c. Fondation ontarienne pour la recherche en cancérologie et le traitement du cancer (n° 3)* (1996), 30 C.H.R.R. D/104 (commission d'enquête de l'Ontario).

166 *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

167 *Alberta Hospital Association c. Parcels* (1992), 17 C.H.R.R. D/167 (Cour du banc de la Reine de l'Alberta); *Parcels c. Red Deer General & Auxiliary Hospital Nursing Home (Dist. No. 15)* (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (commission d'enquête de l'Alberta).

168 Voir aussi *Stagg c. Intercontinental Packers Ltd.* (1992), 18 C.H.R.R. D/392 (commission d'enquête de la Saskatchewan).

169 Voir les paragraphes 51 (1) et 51 (2) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

170 Voir le paragraphe 51 (3) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

171 Voir les articles 45 à 49 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

172 L'alinéa 24 (1) d) du *Code* prévoit une exception à cette règle. En effet, il autorise un employeur à accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son partenaire de même sexe, son enfant ou son père ou sa mère, ou encore à une personne qui est le conjoint, le partenaire de même sexe, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé. Dans l'un comme dans l'autre cas, l'employeur a intérêt à mettre sa politique par écrit, de façon qu'elle soit appliquée de façon uniforme.

173 Voir aussi *Magee c. Warner Lambert Canada* (1990), 12 C.H.R.R. D/208 (Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique).

174 *Singh c. Canada (Statistique Canada)* (1998), 34 C.H.R.R. D/203, par. 226 (trib. can.).

175 Dans l'affaire *Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario c. Orillia Soldiers' Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (C.A.) [autorisation d'appel à la C.S.C. refusée (10 décembre 1999), Bulletin de la Cour suprême du Canada no 27176], des infirmières en congé sans solde à cause d'un handicap avaient porté plainte parce que leur employeur n'avait pas compté leur période d'absence dans le calcul de leur ancienneté. Or, selon la Cour d'appel de l'Ontario, il fallait comparer le traitement des personnes absentes à cause d'un handicap au traitement de l'ensemble des employés, et non seulement au traitement de ceux et de celles qui s'absentaient du travail pour d'autres raisons, vu que l'ancienneté a un effet direct sur les possibilités d'accès à un emploi, de maintien dans un emploi et d'avancement professionnel. La Cour d'appel a conclu que, l'hôpital ayant traité ces infirmières autrement que le reste de son personnel, il y avait eu violation du *Code*.

176 Voir le paragraphe 51 (4) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

177 Voir, par exemple, la *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* de la Commission.

178 *McKee c. Hayes-Dana Inc.* (1992), 17 C.H.R.R. D/79 (commission d'enquête de l'Ontario).

179 Voir, par exemple, l'affaire *Boeing Toronto Ltd. c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CTC), syndicat local 673*, [2001] C.L.A.D. No. 379 (Arb. trav.).

180 Voir l'exposé des exigences professionnelles justifiées, à la section « La création d'un poste », quant au critère à appliquer pour déterminer si l'exigence est justifiée.

181 Voir les sections « Les principes et concepts – L'accessibilité des lieux de travail pour les personnes ayant un handicap »; « Les modalités d'emploi – La création d'un poste »; « La prise en compte des besoins du personnel en poste : Le principe de l'adaptation ».

182 Voir aussi la publication de la Commission intitulée *La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne*.

183 Pour plus de précisions, voir la section « Les modalités d'emploi – La prise en compte des besoins du personnel en poste : Le principe de l'adaptation ».

184 Voir l'alinéa 34 (1) d) du *Code*. Aux fins de l'application de cette disposition, la Commission doit déterminer si la partie plaignante a dépassé le délai de bonne foi et si la partie mise en cause risque de subir un préjudice injustifié si la plainte est traitée passé ce délai.

185 Voir l'alinéa 34 (1) a) du *Code*.

186 Voir l'article 8 du *Code*.

187 *Jones c. Amway du Canada Limitée*, [2001] O.H.R.B.I.D. No. 9 (commission d'enquête), décision confirmée (2002) 159 C.A.O. 331 (Cour divisionnaire).

188 Voir l'alinéa 34 (1) d) du *Code*.

189 *Parry Sound (District) Social Services Administration Board c. Ontario Public Service Employees Union, Local 324 et Commission ontarienne des droits de la personne*, [2003] J.C.S. n° 42; (2003 CLLC 220-062).

190 Voir l'article 34 du *Code*.

INDEX

A

Adaptation

adaptation progressive, 59, 61
capacité d'exécuter les tâches essentielles, 63
coût, 61
croyance/religion, 50, 65
dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 55, 69, 70
employés, 60, 71
employeurs, 11, 60
état familial, 68
évaluation de l'accessibilité, 35
grossesse, 52, 67
handicap, 50, 55, 63, 64
harcèlement, 71
liste des facteurs, 12, 38
obligations et responsabilités, 60
offre d'un autre travail : définition, liste de contrôle, 64
politique, 81
préjudice injustifié, 60
principe de l'adaptation, 58
réintégration d'un emploi, 63
risques pour la santé et la sécurité, 62
sécurité personnelle, 62
syndicats, 30, 60
travailleurs âgés, 65

Âge

adaptation aux besoins de l'employé, 65
définition, 17
entrevues, 48
exceptions à la règle de non-discrimination, 40, 48
formules de demande d'emploi, 45
portée des protections, 17
retraite obligatoire, 17

Agences de placement

responsabilités légales, 30

Ancienneté

grossesse, 75
handicap, 75

Ascendance

définition, 18
entrevues, 51
formule de demandes d'emploi, 47
langue et capacité linguistique, 40
portée des protections, 18

Atmosphère empoisonnée, 14

Avancement/Perfectionnement

ancienneté, 75
égalité des chances, 75
formation, 76

Avantages sociaux

couples de même sexe, exemples, 72
grossesse et congé de maternité, 73
handicap, 72
travailleurs âgés, 72

B

Bénévoles, 33

C

Casier judiciaire
définition, 24
entrevues, 52
formules de demande d'emploi, 47
portée des protections, 24

Charte canadienne des droits et libertés, 7

Citoyenneté
définition, 18
entrevues, 49
exceptions à la règle de non-discrimination, 19, 41
formules de demande d'emploi, 46
portée des protections, 18

Clients et fournisseurs
responsabilité, 30

Code canadien du travail, 5

***Code des droits de la personne* de l'Ontario**
champ d'application, domaines, 3
Code et règlements, 103, 119
motifs de discrimination interdits, 4
préambule, 3, 103
suprématie, 3

***Code du bâtiment,* 6**

Commission ontarienne des droits de la personne
compétence, 3, 87
programmes d'éducation, 84

Confidentialité
conseils pratiques, 58
en cours d'emploi, 57
harcèlement, 29
personnes transgendéristes, 25

Couleur
définition, 24
entrevues, 51
formules de demande d'emploi, 47
portée des protections, 24

Création d'un poste
design inclusif, 34, 37
évaluation de l'accessibilité, 34
exigences essentielles, 39
exigences particulières, 40
exigences physiques d'un emploi, 39
exigences professionnelles justifiées, 37

Croyance
adaptation aux besoins de l'employé, 65
définition, 19
entrevues, 50
exceptions à la règle de non-discrimination, 20, 40, 50
formules de demande d'emploi, 46
horaire souple, 66
jours fériés et absences pour observance religieuse, 66
portée des protections, 19
règles relatives aux pauses, 66
tenue vestimentaire, 66

D

Déclaration universelle des droits de l'homme, 3, 24

Dépistage de la consommation de drogues et d'alcool,
accomodement, 71
critères, 70

principes de base, 55
solutions de rechange, 71
tests de dépistage au travail, 56, 69
tests de dépistage avant l'embauche, 55

Discrimination
constructive, par suite d'un effet préjudiciable, 11
définition, 10
directe, 11
indirecte, 11
politique de lutte contre la discrimination, 81
représailles, 12

Droit international en matière des droits de la personne, 7

Droit relatif au respect de la vie privée, 6

Droits de la personne au travail
accessibilité des lieux de travail, 34
conclusion, 90
création d'un poste, 37
droit à un traitement égal, 9, 75
embauchage, 44
en cours d'emploi, 57
introduction, 1
lois applicables sur les lieux de travail, 3
modalités d'emploi, 37
motifs de discrimination, 17
personnes protégées sur les lieux de travail, 32
plaintes, 80
publications, 92
responsabilité des agences de placement, 30
responsabilité des employés, 29
responsabilité des employeurs, 13, 28
responsabilité des franchiseurs, 31
responsabilité des membres de la direction, 29
responsabilité des personnes de l'extérieur, 30
responsabilité des syndicats, 30
ressources, 95

E

Embauchage
agences de placement, 45
annonces d'emploi, et liste de contrôle, 44, 45
dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 55
entrevues, 48
examens médicaux, 53
exigences et qualités requises, 44
formules de demande d'emploi, 45
offre d'emploi conditionnelle, 40, 48, 50, 53
tests psychométriques et psychologiques, 54

Emploi
droit à un traitement égal, 9, 75

Employés
accompagnateurs et auxiliaires médicaux, 33
bénévoles, 33
contractuels, 32
contractuels-responsabilités légales, 32
esprit directeur, 28, 29
portée des protections, 29
responsabiliés légales, 29
temporaires ou occasionnels, 32

Employeurs
esprit directeur, 28, 29
responsabilités légales, 13, 28, 29

Entrevues
âge, 48
citoyenneté, lieu d'origine et origine ethnique, 49
croyance ou religion, 50
état familial, 51
état matrimonial, 51
existence d'un casier judiciaire, 52
handicap, 50
orientation sexuelle, 52
partenariat avec une personne de même sexe, 52
race, ascendance et couleur, 51
sexe et grossesse, 52

État familial

adaptation, 68
définition, 21
discrimination indirecte, 21
entrevues, 51
exceptions à la règle de non-discrimination, 22, 51
formules de demande d'emploi, 47
portée des protections, 21

État matrimonial

définition, 22
entrevues, 51
exceptions à la règle de non-discrimination, 40
formules de demande d'emploi, 47
portée des protections, 22

Examens médicaux

dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 55, 69
embauchage, 53
liste de contrôle, 53

Exceptions à la règle de non-discrimination

âge, 40, 48
citoyenneté, 19, 41
croyance ou religion, 20, 40, 50
état familial, 22, 51
lieu d'origine, origine ethnique, 40, 49
népotisme, 22, 51
sexe, 24

Exigences de l'emploi

accompagnateurs et auxiliaires médicaux, 41
âge, 40
citoyenneté, 41
croyance, 40
description de tâches, 39
état matrimonial, 40
exigences essentielles, 39
exigences physiques d'un emploi, 39
exigences professionnelles injustifiées, 38
exigences professionnelles justifiées, 37
existence d'un casier judiciaire, 24
langue et capacité linguistique, 40
organismes, regroupements d'intérêt particulier, 40
origine ethnique, 40
partenariat avec une personne de même sexe, 40
permis de conduire, 40
préférence de la clientèle, 41
programmes spéciaux, 41
race, 40
réservé aux hommes ou aux femmes, 41
sexe, 40

Exigences physiques d'un emploi, 39

Exigences professionnelles justifiées

critère de la justification, 38
design, 37
exigences injustifiées, 38
liste de contrôle, 38

F

Formation

égalité des chances, 75, 76
programmes d'éducation, 84

Formules de demande d'emploi

âge, 45
citoyenneté, lieu d'origine et origine ethnique, 46
croyance/religion, 46
état familial, 47
état matrimonial, 47
existence d'un casier judiciaire, 47
handicap, 46
modèle de formule, 121
orientation sexuelle, 48
partenariat avec une personne de même sexe, 48
race, couleur et ascendance, 47
sexe et grossesse, 48

Franchiseurs

responsabilités légales, 31

G

Grossesse

absences pour raison de santé, 23, 73
accomodement, adaptation, 52, 68
avantages sociaux, 23, 73
ancienneté, 75
congédiement, 74
définition, 22
élimination ou limitation des possibilités de promotion, 23
entrevues, 52
exigences justifiées, 23, 52, 67
formules de demande d'emploi, 48
portée des protections, 22
possibilités d'avancement, de promotion et de perfectionnement, 74

H

Handicap

accessibilité au lieu de travail, 34
adaptation aux besoins de l'employé :
en cours d'emploi, 63
en entrevue, 50
capacité d'exécuter les tâches essentielles, 63
définition, 20
dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 55, 69
devoir des employés, 71
entrevues, 50
exceptions à la règle de non-discrimination, 40
formules de demande d'emploi, 46
non-apparents, 21, 63
offre d'un autre travail, 64
portée des protections, 20
réintégration de l'emploi, 63

Harcèlement

adaptation et sécurité personnelle, 71
atmosphère empoisonnée, 14
définition, 12
harcèlement sexuel, 13
orientation sexuelle, 12
orientation sexuelle : exemples, 15
politique de lutte contre le harcèlement, 81
race et motifs connexes, 15
responsabilité des dirigeants, 13
responsabilités de l'employeur, 13

Harcèlement sexuel

définition, 13
exemples, 13

I

Identité sexuelle, 25

L

Langue, 18, 22, 24, 40

Lieu d'origine

définition, 22
entrevues, 49
exceptions à la règle de non-discrimination, 49
formules de demande d'emploi, 46
langue et capacité linguistique, 22, 40
portée des protections, 22

Logement, 3

Lois applicables sur les lieux de travail

Charte canadienne des droits et libertés, 7
Code des droits de la personne de l'Ontario, 3, 103, 119
Code du bâtiment, 6
Droit du travail, 4
Droit international, 7
Droit relatif au respect de la vie privée, 6
Loi canadienne sur les droits de la personne, 4
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, 5, 21
Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario, 5
Loi sur la santé et la sécurité au travail, 5
Loi sur les normes d'emploi, 4

M

Maladie mentale
voir définition de handicap, 20

Membres de la direction
responsabilité, 29

Mesures disciplinaires, 76

Motifs de discrimination
âge, 17
ascendance et origine ethnique, 18
citoyenneté, 18
couleur, 24
croyance, 19
état familial, 21
état matrimonial, 22
existence d'un casier judiciaire, 24
grossesse, 22
handicap, 20
lieu d'origine, 22
motifs multiples, 27
orientation sexuelle, 26
partenariat avec personne de même sexe, 26
race, 24
sexe, 24

O

Organismes ou groupements d'intérêt particulier, 20, 24, 40

Orientation sexuelle
définition, 26
entrevues, 52
formules de demande d'emploi, 48
harcèlement : exemples, 15
portée des protections, 26

Origine ethnique
définition, 18
entrevues, 49
exceptions à la règle de non-discrimination, 40, 49
formules de demande d'emploi, 46
langue et capacité linguistique, 40
portée des protections, 18

P

Partenariat avec une personne de même sexe
avantages sociaux, 72
définition, 26
entrevues, 52
exceptions à la règle de non-discrimination, 40
exemples de harcèlement, 15
formules de demandes d'emploi, 48
portée des protections, 26

Personnes transgenres ou transgendéristes, 25

Plaintes internes
pouvoir discrétionnaire de ne pas traiter une plainte, 5, 85
processus, 87
réparations, 88

Préjudice injustifié
coût, 61
devoir de tenir compte des besoins, 60
discrimination constructive, 11
risques pour la santé et la sécurité, 62

Procédures internes de règlement des plaintes
conseillers/conseillères, 82
contenu de la politique, 81
conventions collectives, 85
documents, 84
politique d'accomodement, 81
préservation des droits protégés par le *Code*, 82
procédures de règlement des plaintes, 82
programmes d'éducation, liste de contrôle, 84, 85
protection contre les représailles, 84
règlement des plaintes, 84

règlement extrajudiciaire des différends, 83
responsables de l'enquête, 83
volonté de mettre en place des mesures, 80

Programmes spéciaux
critères d'admissibilité, 42
définition, 41
mise en oeuvre du programme, 43
raison d'être du programme, 42

R

Race
définition, 24
entrevues, 51
exemples de harcèlement, 15
formules de demande d'emploi, 47
langage et capacité linguistique, 40
portée des protections, 24

Réduction de l'effectif, 77

Religion
adaptation aux besoins de l'employé, 65
entrevues, 50
exceptions à la règle de non-discrimination, 20, 40, 50
formules de demande d'emploi, 46
horaires souples, 66
interprétation du terme, 19
jours fériés et absence pour observances religieuses, 66
pauses au travail, 66
portée des protections, 19
tenue vestimentaire, 66

Représailles
discrimination, 12
harcèlement sexuel, 13

Ressources
adaptation des lieux de travail : croyance/religion, handicap, 99
ministères et organismes gouvernementaux, 97
organismes communautaires et organisations professionnelles, 95
publications (autres), 93
publications de la Commission ontarienne des droits de la personne, 92
publications du gouvernement, 101

Restructuration, 77

Retraite anticipée, 77

S

Sexe
entrevues, 52
exceptions à la règle de non-discrimination, 24
formules de demande d'emploi, 48
identité sexuelle, 25
interprétation du terme, 24
personnes transgenres ou transgendéristes, 25
portée des protections, 24

Sollicitations sexuelles
définition,14
représailles, 14

Syndicats
devoir de tenir compte des besoins, 30, 60
responsabilité, 30
responsabilités légales, 30, 85

T

Tests psychométriques et psychologiques, 54

HRPAO

Human Resources Professionals Association of Ontario

Ontario Human Rights Commission

Commission ontarienne des droits de la personne

$34.95